

# WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

## LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/206360]

3 OKTOBER 2022. — Wet  
houdende diverse arbeidsbepalingen (1)

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:

HOOFDSTUK 1. — *Inleidende bepaling*

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

HOOFDSTUK 2. — *Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters*

**Art. 2.** In artikel 6, § 1, 1<sup>o</sup>, derde lid, *d*), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, ingevoegd bij de wet van 5 maart 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1<sup>o</sup> de woorden "vijf werkdagen" worden telkens vervangen door de woorden "zeven werkdagen";

2<sup>o</sup> in de laatste zin worden de woorden "één werkdag" vervangen door de woorden "drie werkdagen".

**Art. 3.** § 1. De voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, blijven van kracht totdat met betrekking tot deze aangelegenheid een nieuwe door de Koning algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt die in overeenstemming is met de bepalingen van artikel 2 en dit uiterlijk tot en met 31 december 2022.

§ 2. Indien er in het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) en in het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110) voor 1 januari 2023 geen nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in de eerste paragraaf, wordt geregistreerd en in werking treedt, wordt de minimumtermijn van 7 werkdagen bepaald in artikel 6, § 1, 1<sup>o</sup>, derde lid, *d*), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vanaf 1 januari 2023 op drie werkdagen gebracht voor de werkgevers en werknemers ressorterend onder het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC 302) respectievelijk onder het Paritair Comité voor de textielverzorging (PC 110).

§ 3. In afwijking van paragraaf 1, blijven de voor de inwerkingtreding van artikel 2 gesloten algemeen verbindend verklaarde sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten van de hierna vermelde paritaire comités die een minimumtermijn van minder dan drie werkdagen bepalen voor de bekendmaking van de werkroosters aan de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in een variabele arbeidsregeling, ook na 31 december 2022 van kracht en dit tot deze overeenkomsten een einde nemen. Het gaat om de volgende paritaire comités:

- 1) het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145);
- 2) het paritair comité voor de schoonmaak (PC 121), in geval van onvoorziene noodzakelijkheid na instemming van de werknemer;
- 3) het aanvullend paritair comité voor de bedienden (PC 200), voor wat betreft de bedienden die tewerkgesteld zijn aan activiteiten in auto-rijdscholen.

**Art. 4.** Wanneer al vóór de inwerkingtreding van artikel 2 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 artikel 2 binnen de negen maanden te rekenen vanaf de dag volgend op de inwerkingtreding van artikel 2.

Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde termijn, blijven de regels van toepassing zoals zij van kracht waren tot de inwerkingtreding van artikel 2.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/206360]

3 OCTOBRE 2022. — Loi  
portant des dispositions diverses relatives au travail (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Disposition introductive*

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2. — *Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel*

**Art. 2.** À l'article 6, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, alinéa 3, *d*), de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> les mots "cinq jours ouvrables" sont chaque fois remplacés par les mots "sept jours ouvrables";

2<sup>o</sup> dans la dernière phrase les mots "un jour ouvrable" sont remplacés par les mots "trois jours ouvrables".

**Art. 3.** § 1<sup>er</sup> Les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel avant l'entrée en vigueur de l'article 2 qui déterminent un délai minimal de moins de trois jours ouvrables pour la communication des horaires de travail aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, continuent à produire leurs effets jusqu'au moment où entre en vigueur une nouvelle convention collective de travail sectorielle en la matière, conforme aux dispositions de l'article 2 et rendue obligatoire par le Roi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. Si aucune nouvelle convention collective de travail sectorielle, telle que visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, n'est enregistrée et n'entre en vigueur au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110) avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le délai minimal de sept jours ouvrables prévu à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, troisième alinéa, *d*), de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, est, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, porté à trois jours ouvrables pour les employeurs et les travailleurs relevant respectivement de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et de la Commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110).

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, les conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires conclues avant l'entrée en vigueur de l'article 2 des commissions paritaires mentionnées ci-dessous, qui prévoient une période minimale de moins de trois jours ouvrables pour la communication des horaires aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, restent en vigueur après le 31 décembre 2022 jusqu'à ce que ces conventions prennent fin. Il s'agit des commissions paritaires suivantes :

- 1) la commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145);
- 2) la commission paritaire pour le nettoyage (CP 121), en cas de nécessité imprévue et après l'accord du travailleur;
- 3) la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200), pour ce qui concerne les employés occupés à des activités dans les auto-écoles.

**Art. 4.** Lorsque, avant l'entrée en vigueur de l'article 2, il est déjà fait application d'horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 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 de l'article 2 endéans les neuf mois à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur de l'article 2.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié, et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>, les règles telles qu'elles étaient en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 2 restent d'application.

HOOFDSTUK 3.— *Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer*

*Afdeling 1. — Normale prestaties op 4 dagen*

**Art. 5.** In de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt een artikel 20bis/1 ingevoegd luidende:

“Art. 20bis/1. § 1. Het arbeidsreglement, kan toestaan dat de dagelijkse grens van de arbeidsduur van een voltijdse werknemer op 9 en een half uur wordt gebracht indien hij zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week. Indien de normale voltijdse arbeidsprestaties georganiseerd zijn op een manier waarbij de effectieve wekelijkse arbeidsduur 38 uren te boven gaat met een maximum van 40 uren, kan uitsluitend een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, toestaan dat voormelde dagelijkse grens gebracht wordt op een aantal uren gelijk aan de effectieve wekelijkse arbeidsduur gedeeld door vier voor de werknemer die zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week.

De afwijking op de dagelijkse grens van de arbeidsduur bedoeld in het eerste lid kan slechts worden toegepast na het voorafgaandelijke schriftelijke verzoek van de werknemer en na het sluiten van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Het verzoek van de werknemer, bedoeld in het tweede lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende een periode van 5 jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Na akkoord van de werkgever bepaalt een overeenkomst tussen werkgever en werknemer de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid die tijdens de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, van toepassing zijn. De overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast zonder de maximale duur van zes maanden bedoeld in het tweede lid te overschrijden. Deze overeenkomst wordt schriftelijk gesloten, ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer begint te werken in de arbeidsregeling die op grond van dit artikel wordt ingevoerd.

Een afschrift van de overeenkomst bedoeld in het vierde lid wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.

De overeenkomst, bedoeld in het vierde lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop ze betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende een periode van 5 jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek, bedoeld in het tweede lid, moet deze weigering binnen de maand schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

§ 2. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in § 1, tweede lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in § 1, tweede lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

§ 3. De werknemer die in toepassing van dit artikel zijn normale voltijdse prestaties verricht gedurende vier dagen per week kan geen vrijwillige overuren presteren overeenkomstig artikel 25bis van deze wet op de andere dagen van de week.

§ 4. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling bedoeld in dit artikel, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de registratie van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.”.

CHAPITRE 3. — *Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur*

*Section 1. — Prestations normales sur quatre jours*

**Art. 5.** Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est inséré un article 20bis/1 rédigé comme suit:

“Art. 20bis/1. § 1<sup>er</sup>. Le règlement de travail, peut autoriser que la limite quotidienne de la durée du travail d’un travailleur à temps plein soit portée à 9 heures et demie s’il effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine. Si les prestations normales à temps plein sont organisées de manière à ce que la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures avec un maximum de 40 heures, seule une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser que la limite quotidienne susmentionnée soit portée à un nombre d’heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

La dérogation à la limite quotidienne de la durée du travail visée à l’alinéa 1<sup>er</sup> ne peut être appliquée qu’après la demande écrite préalable du travailleur et après la conclusion de la convention visée à l’alinéa 4. La demande porte sur une période de maximum six mois et est renouvelable.

La demande du travailleur visée à l’alinéa 2, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l’endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l’article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée par l’employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Après accord de l’employeur, une convention conclue entre l’employeur et le travailleur détermine le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d’interruption régulière du travail qui sont applicables pendant le régime de travail visé par le présent article. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime de travail visé par le présent article est applicable, sans dépasser la période maximale de six mois visée à l’alinéa 2. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du régime de travail introduit sur la base du présent article.

Une copie de la convention visée à l’alinéa 4 est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.

La convention visée à l’alinéa 4, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l’endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l’article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

L’employeur qui refuse de donner suite à la demande visée à l’alinéa 2, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 2. La demande du travailleur visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l’employeur.

L’employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une demande visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

§ 3. Le travailleur qui, en application du présent article, effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine ne peut effectuer des heures supplémentaires volontaires au sens de l’article 25bis de cette même loi, les autres jours de la semaine.

§ 4. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail conclue en vue de l’introduction d’un régime de travail visé au présent article, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail à partir de l’enregistrement de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale.”.

## Afdeling 2. — Wisselend weekregime

**Art. 6.** In de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 20<sup>quater</sup> ingevoegd, luidende:

“Art. 20<sup>quater</sup>. §1. Het arbeidsreglement kan voorzien dat, op voorafgaandelijk schriftelijk verzoek van de voltijdse werknemer en na het sluiten van de overeenkomst, bedoeld in het tweede lid, 2<sup>o</sup>, volgens de voorschriften bepaald in paragraaf 5, een wisselend week-regime kan worden toegepast waarbij de bij artikel 19 vastgestelde grenzen worden overschreden. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1<sup>o</sup> wisselend weekregime: een arbeidsregeling georganiseerd volgens een cyclus die is gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de prestaties in de tweede week, teneinde de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld na te leven. In afwijking hierop kan tijdens het 3de trimester een cyclus zich spreiden over een periode van vier opeenvolgende weken tijdens dewelke de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;

2<sup>o</sup> cyclus: de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste volgorde die bepaald wordt in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en werknemer en waarvan de prestaties zich situeren binnen het kader dat voor de toepassing van het wisselend weekregime is vastgesteld in het arbeidsreglement;

3<sup>o</sup> week: een periode van zeven opeenvolgende dagen, die zich niet noodzakelijk uitstrekt van maandag tot en met zondag.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, tweede lid, 1<sup>o</sup>, en ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer, kunnen de partijen overeenkomen dat de cyclus zich uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken. In dergelijk geval zal de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd moeten worden tijdens deze cyclus van vier weken. Deze afwijking dient het voorwerp uit te maken van een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorziene gebeurtenis in diens hoofde opgenomen is en van een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de werknemer die als bijlage gaat bij de overeenkomst bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2<sup>o</sup>. Deze overeenkomst vermeldt de overeengekomen cyclus gespreid over een periode van vier opeenvolgende weken, alsook de periode gedurende welke deze van toepassing is en moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking.

§ 3. Het arbeidsreglement vermeldt minstens het volgende:

1<sup>o</sup> de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2<sup>o</sup> de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3<sup>o</sup> het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4<sup>o</sup> de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uren mag overschrijden;

5<sup>o</sup> de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat de arbeidsduur per week vijftien uren mag overschrijden.

§ 4. De werkgever die weigert in te gaan op het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, moet deze weigering schriftelijk motiveren en binnen de maand aan de werknemer bezorgen.

§ 5. Indien de werkgever ingaat op het verzoek van de werknemer, wordt de schriftelijke overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2<sup>o</sup>, uiterlijk gesloten op het tijdstip waarop de werknemer de arbeidsprestaties binnen de in het kader van het wisselend weekregime overeengekomen cyclus aanvangt. Deze overeenkomst vermeldt eveneens de begin- en einddatum van de periode gedurende dewelke het wisselend weekregime wordt toegepast, zonder de maximale duur van zes maanden, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, te overschrijden.

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

De werknemer heeft het recht om het wisselend weekregime vroegtijdig stop te zetten ten einde zijn oorspronkelijke arbeidsregeling te hervatten, mits hij de werkgever hiervan twee weken voor de start van een nieuwe cyclus op de hoogte brengt.

§ 6. Het verzoek van de werknemer, bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop het betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet

## Section 2. — Régime hebdomadaire alterné

**Art. 6.** Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, il est inséré un article 20<sup>quater</sup>, rédigé comme suit:

« Art. 20<sup>quater</sup>. § 1<sup>er</sup>. Le règlement de travail, peut prévoir qu'à la demande préalable et écrite du travailleur à temps plein et après la conclusion de la convention, visée à l'alinéa 2, 2<sup>o</sup>, selon les prescriptions prévues par le paragraphe 5, il est possible d'appliquer un régime hebdomadaire alterné qui dépasse les limites fixées à l'article 19. La demande concerne une période de six mois au maximum et est renouvelable.

Pour l'application du présent article, on entend par:

1<sup>o</sup> régime hebdomadaire alterné: un régime de travail organisé selon un cycle qui s'étend sur une période de deux semaines consécutives pendant laquelle les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la seconde semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail. Par dérogation, pendant le 3<sup>ème</sup> trimestre de l'année, le cycle peut s'étendre sur une période de quatre semaines consécutives pendant laquelle la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne;

2<sup>o</sup> cycle: la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur et dont les prestations s'inscrivent dans le cadre fixé dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné;

3<sup>o</sup> semaine: une période de sept jours consécutifs, qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, et suite à un événement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra sur une période de quatre semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne endéans ce cycle de quatre semaines. Cette dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'évènement imprévu dans son chef et d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur qui est annexé à la convention visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2<sup>o</sup>. Cette convention précise le cycle convenu étalé sur une période de quatre semaines consécutives, ainsi que la période pendant laquelle elle s'applique et doit être conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation.

§ 3. Le règlement de travail indique au moins les éléments suivants:

1<sup>o</sup> la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2<sup>o</sup> les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3<sup>o</sup> la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

4<sup>o</sup> la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures;

5<sup>o</sup> la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine.

§ 4. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 5. Si l'employeur accède à la demande du travailleur, la convention écrite visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2<sup>o</sup>, est conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Cette convention précise également les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de six mois visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>.

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

Le travailleur a le droit de mettre anticipativement fin au régime hebdomadaire alterné afin de revenir à son régime de travail d'origine, moyennant notification à l'employeur deux semaines avant le début d'un nouveau cycle.

§ 6. La demande du travailleur, visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, ou une copie de celle-ci, est tenue à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté, en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée, durant la période sur laquelle elle porte. Ensuite, elle doit être

van 8 april 1965. Nadien moet het door de werkgever worden bewaard gedurende vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de periode waarop het betrekking heeft.

Een afschrift van de overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, wordt overgemaakt aan de werknemer. Wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging, hierom verzoekt, wordt hen eveneens een afschrift van deze overeenkomst overgemaakt.

De overeenkomst, bedoeld in paragraaf 1, tweede lid, 2°, of een afschrift ervan, moet zich, gedurende de periode waarop zij betrekking heeft, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965. Nadien moet ze gedurende vijf jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de erin vermelde einddatum.

Indien de partijen overeengekomen zijn om een aangepast weekregime toe te passen als bedoeld in paragraaf 2, moet de overeenkomst bedoeld in paragraaf 2 of een afschrift ervan, zich bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd in uitvoering van artikel 15 van voormelde wet van 8 april 1965 gedurende de hele periode tijdens dewelke deze van toepassing is. Nadien moet zij gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop de erin opgenomen uurroosters niet langer van toepassing zijn.

§ 7. De rustdagen bepaald bij de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen en de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gelden als arbeidsduur voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus.

§ 8. De grenzen vastgesteld in paragraaf 3, 4° en 5°, kunnen worden overschreden in geval van toepassing van de artikelen 25, 25bis en 26.

De toepassing van artikel 25bis is enkel toegelaten in de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien in toepassing van dit artikel.

§ 9. Het verzoek van de werknemer bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking van de werknemer die een verzoek verricht bedoeld in paragraaf 1, eerste lid, behalve om redenen die vreemd zijn aan dit verzoek.”

**Art. 7.** In artikel 38bis, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, worden de woorden “of in de overeenkomst bedoeld in artikel 20quater, van deze wet” ingevoegd tussen de woorden “artikel 25 van deze wet” en de woorden “of buiten de stamtijd en glijtijd in geval van toepassing van artikel 20ter”.

**Art. 8.** In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 24 december 2020, wordt een artikel 6/2 ingevoegd, luidend:

“Art. 6/2. Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een wisselend weekregime overeenkomstig artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement, in afwijking van artikel 6, § 1, 1°, eerste lid, het kader voor de toepassing van het wisselend weekregime vaststellen dat de volgende elementen bevat:

1° de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;

2° de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

3° het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;

4° de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;

5° de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur.”

#### Afdeling 3. — Gemeenschappelijke bepalingen

**Art. 9.** In artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en de wet van 5 maart 2017, worden de woorden “20bis, 20ter,” vervangen door de woorden “20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater”.

**Art. 10.** In Boek 2, hoofdstuk 6, van het Sociaal Strafwetboek, wordt het opschrift van de afdeling 2 vervangen als volgt:

“Afdeling 2. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, de overeenkomst voor tewerkstelling van huisarbeiders, de beroepsinlevingsovereenkomst, de overeenkomst voor het mobiliteitsbudget met toepassing van de wet van 17 maart 2019 betreffende de invoering van een mobiliteitsbudget, de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van

conservée par l’employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Une copie de la convention, visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2°, est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.

La convention, visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2°, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l’endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l’article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est mentionnée.

Lorsque les parties ont convenu d’appliquer un régime hebdomadaire adapté, visé au paragraphe 2, la convention visée au paragraphe 2 ou une copie de celle-ci doit se trouver à l’endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l’article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée durant toute la période où elle est applicable. Il doit ensuite être conservé pendant une période d’un an à dater du jour où les horaires qu’il contient cessent d’être en vigueur.

§ 7. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l’exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter durant le cycle.

§ 8. Les limites fixées au paragraphe 3, 4° et 5°, peuvent être dépassées en cas d’application des articles 25, 25bis et 26.

L’application de l’article 25bis n’est autorisée que pendant les semaines où un dépassement de la durée hebdomadaire normale du travail est prévu en application de cet article.

§ 9. La demande du travailleur visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l’employeur.

L’employeur ne peut prendre aucune mesure tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait une demande visée au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, sauf pour des motifs étrangers à cette demande.”

**Art. 7.** Dans l’article 38bis, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, inséré par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 5 mars 2017, les mots « ou dans la convention visée à l’article 20quater, de la présente loi » sont insérés entre les mots « article 25 de la présente loi » et les mots « ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d’application de l’article 20ter ».

**Art. 8.** Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, un article 6/2 est inséré, rédigé comme suit:

« Art. 6/2. Pour les travailleurs occupés dans le cadre d’un régime hebdomadaire alterné, conformément à l’article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit, en dérogation à l’article 6, § 1<sup>er</sup>, 1°, alinéa 1<sup>er</sup>, fixer le cadre pour l’application du régime hebdomadaire alterné qui comprend les éléments suivants:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

4° la durée du travail journalière minimale et maximale;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale. ».

#### Section 3. — Dispositions communes

**Art. 9.** Dans l’article 29, § 2, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et la loi du 5 mars 2017, les mots « 20bis, 20ter, » sont remplacés par les mots « 20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater, ».

**Art. 10.** Dans le livre 2, chapitre 6, du Code pénal social, l’intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit:

« Section 2. Le contrat relatif à une occupation d’étudiants, le contrat d’occupation de travailleurs à domicile, la convention d’immersion professionnelle, l’accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l’instauration d’un budget mobilité, le contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire, la

tijdelijke arbeid, het verzoek en de overeenkomst die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en het verzoek en de overeenkomst(en) die vereist zijn voor de toepassing van de arbeidsregeling bedoeld in artikel 20quater van de voormelde wet van 16 maart 1971.”.

**Art. 11.** . In Boek 2, hoofdstuk 6, afdeling 2, van hetzelfde Wetboek wordt een artikel 186/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 186/1. De verzoeken en de overeenkomsten die vereist zijn voor de toepassing van een bepaalde arbeidsregeling

§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijke en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst bedoeld in artikel 20bis/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 2. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de arbeidswet van 16 maart 1971:

1° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, gedurende de periode waarop zij betrekking hebben, niet bijhoudt op de door de wet voorziene plaats;

2° het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten niet gedurende de voorgeschreven duur bewaart;

3° niet de nodige maatregelen treft opdat het voorafgaandelijk en schriftelijke verzoek van de werknemer en de overeenkomst(en) bedoeld in artikel 20quater van de arbeidswet van 16 maart 1971 of een afschrift van deze documenten, te allen tijde ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren wordt gehouden.

Wat betreft de in het eerste lid bedoelde inbreuken, wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

**Art. 12.** De bepalingen van dit Hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad twee jaar na de inwerkingtreding ervan.

#### HOOFDSTUK 4. — *Platformeconomie*

*Afdeling 1.* — Wijzigingen van Titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programmawet (I) van 27 december 2006

**Art. 13.** In artikel 332, eerste lid, van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de woorden “of in hoofdstuk V/2” ingevoegd tussen de woorden “overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1” en de woorden “en dit vermoeden.”.

**Art. 14.** In Titel XIII van dezelfde wet, wordt een Hoofdstuk V/2 ingevoegd, luidende “Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven”.

**Art. 15.** In hoofdstuk V/2, ingevoegd bij artikel 13, wordt een artikel 337/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 337/3. § 1. Voor de toepassing van dit artikel, wordt verstaan onder:

1° “digitaal platform opdrachtgever”: de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeid- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan alle volgende vereisten voldoet:

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

**Art. 11.** Dans le livre 2, chapitre 6, section 2, du même Code, il est inséré un article 186/1 rédigé comme suit:

« Art. 186/1. Les demandes et les conventions exigées pour l’application d’un régime de travail particulier

§ 1<sup>er</sup>. Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la convention visées à l’article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l’article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents pendant la durée prescrite;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l’article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l’alinéa 1<sup>er</sup>, l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l’article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l’article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents durant le délai prescrit;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l’article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l’alinéa 1<sup>er</sup>, l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».

**Art. 12.** Les dispositions du présent Chapitre feront l’objet d’une évaluation du Conseil National du Travail deux ans après leur entrée en vigueur.

#### CHAPITRE 4. — *Economie de plateformes*

*Section 1.* — Modifications du Titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

**Art. 13.** Dans l’article 332, alinéa 1<sup>er</sup>, la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois des 25 août 2012 et 7 mai 2019, les mots « ou au chapitre V/2 » sont insérés entre les mots « conformément au chapitre V/1 » et les mots « et que cette présomption.”.

**Art. 14.** Dans le Titre XIII de la même loi, il est inséré un chapitre V/2 intitulé « Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d’ordres.”.

**Art. 15.** Dans le chapitre V/2 inséré par l’article 13, il est inséré un article 337/3 rédigé comme suit:

« Art. 337/3. § 1<sup>er</sup>. Pour l’application du présent article, on entend par:

1° « plateforme numérique donneuse d’ordres »: le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d’exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes:

a) hij wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;

b) hij wordt verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst;

Hieronder vallen niet de aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken;

2° "platformwerker": elke persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever, ongeacht de aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;

3° "platformexploitant": de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform opdrachtgever exploiteert.

§ 2. Voor de digitale platformen opdrachtgever worden de arbeidsrelaties tot bewijs van het tegendeel, vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:

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

2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolocalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;

3° de platformexploitant kan de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;

4° de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clausule uitgesloten;

5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;

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

7° de platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;

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

§ 3. Het vermoeden bedoeld in § 2 kan worden weerlegd door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.

De kwalificatie die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 331 voortvloeit, moet rekening houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk en mag, indien deze kwalificatie de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen."

**Art. 16.** In artikel 339, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "en in hoofdstuk V/2" ingevoegd tussen de woorden "hoofdstuk V/1" en "bepaalde vermoeden".

**Art. 17.** In hoofdstuk VII, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2012, wordt een artikel 342/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 342/1. Het hoofdstuk V/II zal het voorwerp uitmaken van een tussentijdse evaluatie een jaar na diens inwerkingtreding en een definitieve evaluatie twee jaar na diens inwerkingtreding.

Deze evaluaties zullen worden uitgevoerd door de Nationale Arbeidsraad, het Algemeen beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en

a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile;

b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service;

Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif;

2° « le travailleur de plateforme »: tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées;

3° « l'exploitant de plateforme »: la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres.

§ 2. Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît qu'au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis:

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

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

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

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail;

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

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

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

§ 3. La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties."

**Art. 16.** Dans l'article 339, de la même loi, l'alinéa 1<sup>er</sup>, est complété par les mots " et au chapitre V/2 ".

**Art. 17.** Dans le chapitre VII, modifié par la loi du 25 août 2012, il est inséré un article 342/1, rédigé comme suit :

"Art. 342/1. Le chapitre V/II fera l'objet d'une évaluation intermédiaire un an après son entrée en vigueur et d'une évaluation définitive deux ans après son entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil national du travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en

Middelgrote Ondernemingen, in overleg met de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal overleg, de Rijdsdienst voor Sociale Zekerheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekering der zelfstandigen, de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid en de Sociale inlichtingen- en opsporingsdienst.”.

**Art. 18.** Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2023.

*Afdeling 2.* — Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever

**Art. 19.** § 1. De platformexploitanten, gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3<sup>o</sup>, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, sluiten een verzekeringsovereenkomst af ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2<sup>o</sup>, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5<sup>o</sup>, b), van dezelfde wet voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.

§ 2. Exploitanten van platformen die geen verzekeringsovereenkomst als bedoeld in § 1 hebben gesloten, worden burgerlijk aansprakelijk gesteld voor schade aan de in § 1 bedoelde personen.

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

§ 4. De Koning legt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimumgarantievoorwaarden vast van de in dit artikel bedoelde verzekeringsovereenkomsten. Deze moeten minstens een gelijkwaardige bescherming waarborgen als die van de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen.

**Art. 20.** In artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek wordt een 16<sup>o</sup> ingevoegd, luidend als volgt:

“16<sup>o</sup> van de geschillen inzake de gemeenschappelijke (arbeidsongevallen)verzekeringsovereenkomsten, afgesloten door de exploitanten van platformen gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3<sup>o</sup>, van de programmawet (I) wet van 27 december 2006, ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door de personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2<sup>o</sup>, van dezelfde wet, die tegen vergoeding activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5<sup>o</sup>, b), van dezelfde wet voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.”.

**Art. 21.** Deze afdeling treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

#### HOOFDSTUK 5. — Transitietrajecten

**Art. 22.** In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/13 ingevoegd, luidende:

“Art. 37/13. Wanneer de werkgever de werknemer ontslaat door middel van een opzeggingstermijn, kan de werkgever aan de werknemer een transitietraject aanbieden of kan de werknemer aan de werkgever vragen om een transitietraject aangeboden te krijgen.

Het in het eerste lid bedoelde transitietraject houdt in dat, in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt ter beschikking gesteld aan een andere werkgever-gebruiker door bemiddeling van een uitzendbureau of een gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling.

De voorwaarden en de duur van de in dit artikel bedoelde terbeschikkingstelling moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de werknemer, de werkgever-gebruiker en het uitzendbureau of de gewestelijke openbare dienst voor arbeidsbemiddeling. Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

Tijdens de periode van terbeschikkingstelling, waarvan de minimumduur door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, wordt bepaald, en die maximaal gelijk is aan de te presteren opzeggingstermijn, betaalt de werkgever aan de werknemer het loon uit dat van toepassing is bij de werkgever-gebruiker voor de functie die hij daar uitoefent, of het lopend loon voor de functie bij de werkgever zelf indien dit meer bedraagt dan de verloning bij de werkgever-gebruiker. De werkgever-gebruiker dient evenwel een gedeelte van dit loon te compenseren door betaling aan de werkgever.

concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale.”.

**Art. 18.** La présente section entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

*Section 2.* — Couverture des accidents survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

**Art. 19.** § 1<sup>er</sup>. Les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 concluent un contrat d'assurance visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5<sup>o</sup>, b), de la même loi.

§ 2. Les exploitants des plateformes en défaut d'avoir conclu le contrat d'assurance visé au § 1<sup>er</sup> sont tenus civilement responsables des dommages survenus aux personnes visées au § 1<sup>er</sup>.

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

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

**Art. 20.** Dans l'article 581 du Code judiciaire, un 16<sup>o</sup> est inséré, rédigé comme suit :

« 16<sup>o</sup> des litiges concernant les contrats d'assurance de droit commun (contre les accidents du travail), conclue par les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5<sup>o</sup>, b), de la même loi. ».

**Art. 21.** La présente section entre en vigueur à une date à fixer par le Roi.

#### CHAPITRE 5. — Trajets de transition

**Art. 22.** Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/13 rédigé comme suit :

« Art. 37/13. Lorsque l'employeur résilie le contrat moyennant un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

Le trajet de transition visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi.

Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service public régional de l'emploi. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.

De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervoegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn wordt vastgesteld volgens artikel 37/2, § 1, van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werkgever-gebruiker en volgens artikel 37/2, § 2, van deze wet als de beëindiging uitgaat van de werknemer, en dit op basis van een anciënniteit berekend vanaf het begin van het transitietraject. Indien de werkgever-gebruiker vervoegd een einde stelt aan het transitietraject door middel van een opzeggingstermijn, heeft de werknemer het recht om bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde te maken aan het transitietraject.

De werkgever-gebruiker staat tijdens de terbeschikkingstelling in voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Indien het transitietraject voleindigd werd, dient de werkgever-gebruiker de werknemer in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Indien niet wordt voldaan aan deze verplichting, is de werkgever-gebruiker gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de helft van de termijn van het transitietraject.

Wanneer de werknemer na de terbeschikkingstelling door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt voor het berekenen van de opzegtermijn conform artikel 37/2 van deze wet, ook rekening gehouden met de anciënniteit opgebouwd gedurende het transitietraject.

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

**Art. 23.** De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

#### HOOFDSTUK 6.— *Bevorderen van de inzetbaarheid*

**Art. 24.** Artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, wordt vervangen als volgt:

“Art. 39ter. § 1. Wanneer een werknemer bij ontslag gegeven door de werkgever recht heeft op een opzeggingstermijn die, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, minstens 30 weken bedraagt, wordt de opzeggingstermijn omgezet in een ont-slagpakket dat uit twee delen bestaat.

Het eerste deel bestaat uit een opzeggingstermijn die twee derden bedraagt van de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijn doch met een minimum van 26 weken, of uit een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn van dit eerste deel, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Het tweede deel bestaat uit een opzeggingstermijn gelijk aan het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid of een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de overeenkomst dat overeenstemt met de duur van het restant van de opzeggingstermijn vermeld in het eerste lid dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel. In geval van ontslag met een opzeggingstermijn heeft de werknemer vanaf het begin van de opzeggingstermijn het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingstermijn van het tweede deel. In geval van ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding dient de werknemer zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op de opzeggingsvergoeding van het tweede deel. Deze werkgeversbijdragen worden gebruikt om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen zoals voorzien in dit lid te financieren, volgens de voorwaarden vastgesteld in artikel 38, § 3*oicles bis*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. Deze inzetbaarheidsbevorderende maatregelen dienen te voldoen aan de kwaliteitsvereisten vervat in artikel 11/4 van de wet van 5 september

Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1<sup>er</sup>, de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2, de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.

Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi.

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

**Art. 23.** Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

#### CHAPITRE 6. — *Promotion de l'employabilité*

**Art. 24.** L'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 39ter. § 1<sup>er</sup>. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.

La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.

La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3*oicles bis*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès



2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, zo deze maatregelen betrekking hebben op outplacementbegeleiding. De verplichting voor de werknemer om zich beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen vervalt indien deze een nieuwe arbeidsrelatie aangaat of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Het voorafgaande lid doet geen afbreuk aan de bepalingen vervat in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

De Koning kan nadere regels vastleggen met betrekking tot de manier waarop de opzeggingstermijn en de opzeggingsvergoeding van het eerste en tweede deel van het ontslagpakket moeten worden berekend.

§ 2. De bepalingen van dit artikel zijn niet van toepassing wanneer in toepassing van artikel 37/13 een transitietraject wordt opgestart.”

**Art. 25.** § 1. In artikel 22, § 2, a), eerste streepje, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de wet van 24 december 2002, worden de woorden “vierde lid” vervangen door de woorden “negende lid”.

§ 2. In artikel 23 van diezelfde wet, zoals gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, wordt het negende lid aangevuld met de woorden “, met uitzondering van de patronale sociale zekerheidsbijdragen, berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

§ 3. In artikel 38 van diezelfde wet wordt paragraaf 3<sup>quaterdecies</sup>, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 mei 2019, opgeheven.

§ 4. In artikel 38 van diezelfde wet wordt na paragraaf 3<sup>unvicies</sup>, een paragraaf 3<sup>ovicis bis</sup> ingevoegd luidende:

“ § 3<sup>ovicis bis</sup>. De opbrengst van de patronale sociale zekerheidsbijdragen berekend op het tweede deel van de vergoeding bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt door de Rijksdienst voor sociale zekerheid aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening gestort volgens de modaliteiten bepaald door de Koning. De Koning bepaalt eveneens de modaliteiten waarop het gedeelte van dit gestorte bedrag dat niet voor zijn wettelijk doel wordt aangewend, aan de RSZ-Globaal Beheer zal worden overgemaakt.”

**Art. 26.** Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023 en is van toepassing op ontslagen die voordoen vanaf 1 januari 2023.

De bepalingen van dit hoofdstuk zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

## HOOFDSTUK 7. — E-commerce

### Afdeling 1. — Specifiek kader voor E-commerce

**Art. 27.** § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder “activiteiten van e-commerce”: het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel van roerende goederen.

§ 2. Onverminderd de mogelijkheid tot invoering volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan in de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 2<sup>o</sup>, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan voor activiteiten van e-commerce, voormelde nachtarbeid, die geen arbeidsregeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt, worden ingevoerd door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 3. Een evaluatie van de Nationale Arbeidsraad zal plaats vinden binnen een termijn van twee jaar vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

### Afdeling 2. — Experiment inzake arbeidsorganisatie in het kader van E-commerce

**Art. 28.** § 1. In de ondernemingen waar op grond van artikel 36, 2<sup>o</sup>, van de arbeidswet van 16 maart 1971 nachtarbeid is toegestaan kunnen werknemers voormelde nachtarbeid op vrijwillige basis verrichten op

qu’il s’engage dans les liens d’un nouvel emploi ou qu’il exerce une activité indépendante.

L’alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d’emploi des travailleurs.

Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l’indemnité de préavis de la première et de la deuxième partie de l’ensemble de mesures de licenciement.

§ 2. Les dispositions du présent article ne s’appliquent pas lorsqu’un trajet de transition est instauré en application de l’article 37/13.”

**Art. 25.** § 1<sup>er</sup>. Dans l’article 22, § 2, a), premier tiret, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2002, les mots « alinéa 4 » sont remplacés par les mots « alinéa 9 ».

§ 2. Dans l’article 23 de la même loi, modifié par la loi du 25 avril 2014, l’alinéa 9 est complété par les mots “, à l’exception des cotisations patronales de sécurité sociale, calculées sur la deuxième partie de l’indemnité visée à l’article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

§ 3. Dans l’article 38 de la même loi, le paragraphe 3<sup>quaterdecies</sup>, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est abrogé.

§ 4. Dans l’article 38 de la même loi, après le paragraphe 3<sup>vicies</sup>, il est inséré un paragraphe 3<sup>ovicis bis</sup> rédigé comme suit :

« § 3<sup>ovicis bis</sup>. Le produit des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur la deuxième partie de l’indemnité visée à l’article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est transmis par l’Office national de la sécurité sociale à l’Office national de l’emploi conformément aux modalités déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités selon lesquelles la partie de ce montant versé qui n’est pas utilisé pour son but légal est restitué à l’ONSS-Gestion globale. »

**Art. 26.** Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et s’applique aux licenciements survenus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Les dispositions du présent chapitre font l’objet d’une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

## CHAPITRE 7. — E-commerce

### Section 1<sup>ère</sup>. — Cadre spécifique pour l’E-commerce

**Art. 27.** § 1<sup>er</sup>. Pour l’application du présent chapitre, l’on entend par “les activités liées à l’e-commerce”: la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

§ 2. Sans préjudice de la possibilité d’introduction conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans les entreprises où, sur la base de l’article 36, 2<sup>o</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à l’e-commerce, ce travail de nuit, qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit visé à l’article 38, § 4, de cette même loi, est introduit par la conclusion d’une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail visée à l’alinéa 1<sup>er</sup> qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Une évaluation par le Conseil National du Travail est réalisée dans un délai de deux ans à partir de la date d’entrée en vigueur du présent chapitre.

### Section 2. — Expérience en matière d’organisation du travail dans le cadre de l’E-commerce

**Art. 28.** § 1<sup>er</sup>. Dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé en vertu de l’article 36, 2<sup>o</sup>, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs peuvent effectuer le travail de nuit sur une base volontaire,

voorwaarde dat het gaat om nachtarbeid, die geen arbeids-regeling met nachtprestaties als bedoeld in artikel 38, § 4, van dezelfde wet inhoudt. Bij de uitwerking van het experiment is er aandacht voor een soepele organisatie van de arbeid en het welzijn van de werknemers die deelnemen aan het experiment.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen kunnen de uurroosters in het arbeidsreglement worden vermeld zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Werkgevers die een dergelijk experiment wensen in te voeren, dienen dit schriftelijk te melden aan de bevoegde lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

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

De werkgever kan éénmalig een experiment uitvoeren met een looptijd van maximaal 18 maanden. Deze beperking tot één keer is eveneens van toepassing op het niveau van de technische bedrijfsseenheid zoals gedefinieerd in artikel 14 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven waartoe de werkgever behoort.

Bij de aanmelding van het experiment bij de lokale directie van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten dient de betrokkenheid van de hogervermelde organen, of, bij ontstentenis daarvan de betrokkenheid van de werknemers aangetoond te worden en dient meegedeeld te worden wat de looptijd van het experiment zal zijn. In deze aanmelding dienen de redenen opgenomen te worden waarom de werkgevers een dergelijk experiment wensen in te voeren en de criteria die gebruikt zullen worden om het experiment te evalueren.

§ 2. De werknemers die wensen in te stappen in het experiment dienen elk afzonderlijk schriftelijk aan de werkgever aan te geven dat ze vragende partij zijn om in te stappen in het voorgestelde experiment. Het verzoek van de werknemer dient, met het oog op de naleving van de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake arbeidsduur en nachtarbeid, door de werkgever te worden bijgehouden en ter beschikking gehouden van de sociaal inspecteurs van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten gedurende de looptijd van het experiment tot een jaar na de afloop ervan. Het verzoek van de werknemer om in te stappen in het experiment kan geen aanleiding geven tot een nadelige behandeling vanwege de werkgever.

De werkgever stelt geen handelingen die ertoe strekken eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die niet gebruik maakt van het recht om te verzoeken in te stappen in het experiment, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

De werkgever levert het bewijs dat zulke redenen voorhanden zijn. Op vraag van de werknemer stelt de werkgever hem er schriftelijk van in kennis.

§ 3. Na de looptijd van het experiment dient de ondernemingsraad, of bij ontstentenis hiervan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging in overleg met de werkgever het experiment te evalueren, in het bijzonder wat betreft de voor het experiment ingeroepen redenen vervat in de geschreven aanmelding vermeld in § 1. Binnen drie maanden na de afloop van het experiment dient de evaluatie te worden bezorgd aan de voorzitter van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en het bevoegde paritair (sub)comité.

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

#### HOOFDSTUK 8. — *Recht op deconnectie*

**Art. 29.** Artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie wordt vervangen als volgt:

“Art. 16. Voor de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen moeten de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé en beroepsleven, het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau, overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, en bij gebreke van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, dienen deze opgenomen te

pour autant qu’il ne s’agisse pas de travail de nuit au sens de l’article 38, § 4, de la même loi. Lors de l’élaboration de l’expérience, il convient de veiller à une organisation souple du travail et au bien-être des travailleurs participants à l’expérience.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires de travail peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous-)commission paritaire compétente.

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

Un employeur ne peut mettre en œuvre qu’une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l’unité technique d’exploitation telle que définie à l’article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie dont l’employeur fait partie.

Dans le cadre de l’information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l’implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l’expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisés pour l’évaluation de l’expérience.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l’expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l’employeur qu’ils demandent à participer à l’expérience proposée. La demande du travailleur doit être conservée par l’employeur afin de s’assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au travail de nuit, et tenue à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales pendant la durée de l’expérience jusqu’à un an après la fin de celle-ci. La demande du travailleur de participer à l’expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l’employeur.

L’employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l’expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

La charge de la preuve de ces motifs incombe à l’employeur. À la demande du travailleur, l’employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 3. Après la fin de l’expérience, le conseil d’entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale en concertation avec l’employeur, doivent évaluer l’expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l’expérience contenue dans la notification écrite visée au § 1<sup>er</sup>. Dans les trois mois suivant la fin de l’expérience, l’évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous-)commission paritaire compétente.

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

#### CHAPITRE 8. — *droit à la déconnexion*

**Art. 29.** L’article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est remplacé par ce qui suit :

« Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos ainsi que l’équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l’objet d’une convention collective de travail conclue au niveau de l’entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d’une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de

worden in het arbeidsreglement volgens de procedure vervat in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.”.

**Art. 30.** Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 17. De modaliteiten en toepassing bedoeld in artikel 16 dienen minstens te bepalen:

- de praktische modaliteiten voor de toepassing door de werknemer van diens recht om niet bereikbaar te zijn buiten zijn uurroosters;
- de richtlijnen voor een dusdanig gebruik van de digitale hulpmiddelen dat de rusttijden, verlof, privéleven en familieleven van de werknemer gewaarborgd blijven;
- vorming- en sensibiliseringsacties voor werknemers en leidinggevenden met betrekking tot het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de risico's die verbonden zijn aan overmatige connectie.”.

**Art. 31.** In dezelfde wet wordt een artikel 17/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 17/1. De collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17, moet worden neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Ingeval de bepalingen met betrekking tot de modaliteiten en toepassing zoals bedoeld in de artikelen 16 en 17 werden opgenomen in het arbeidsreglement, maakt de werkgever een afschrift hiervan over aan de ambtenaar door de Koning aangewezen in het kader van artikel 21 van de wet van 8 april 1965 betreffende de arbeidsreglementen.

De formaliteiten bedoeld in de leden 1 en 2 moeten uiterlijk zijn vervuld op 1 januari 2023.”.

**Art. 32.** In dezelfde wet wordt een artikel 17/2, ingevoegd, luidende:

“Art. 17/2. Wanneer met betrekking tot de modaliteiten en toepassing bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, vervalt de verplichting om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement. Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient minstens alle aangelegenheden te regelen die worden opgesomd in artikel 17.”.

**Art. 33.** De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad voor 30 juni 2024.

#### HOOFDSTUK 9. — *Opleidingsplannen*

**Art. 34.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

**Art. 35.** Voor de toepassing van dit hoofdstuk, verstaat men onder:

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

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

c) risicogroepen: de personen bedoeld bij de artikelen 188 tot 195 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) en artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), alsook de personen zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomsten, in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gesloten in de schoot van een paritair comité of in de schoot van de onderneming;

la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.”.

**Art. 30.** L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

“Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir:

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;
- les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;
- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive.”.

**Art. 31.** Dans la même loi, il est inséré un article 17/1, rédigé comme suit :

« Art. 17/1. La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 doit être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les formalités, visées aux alinéas 1 et 2, doivent être effectuées au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023. ».

**Art. 32.** Dans la même loi, il est inséré un article 17/2, rédigé comme suit :

« Art. 17/2. Lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil National du Travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable. Cette convention collective doit au moins régler tous les sujets visés à l'article 17. ”.

**Art. 33.** Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

#### CHAPITRE 9. — *Plans de formation*

**Art. 34.** Le présent chapitre s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

**Art. 35.** Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

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

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

c) groupes à risque: les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que les personnes visées dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d'un organe paritaire ou au sein de l'entreprise;

*d)* knelpuntberoep: een beroep waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

*e)* opleidingsplan: een document opgesteld hetzij onder papieren, vorm, hetzij onder elektronische vorm, waarin de opleidingen worden opgelijst alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn.

**Art. 36.** De in artikel 34 bedoelde werkgevers stellen één keer per burgerlijk jaar, vóór 31 maart, een opleidingsplan op voor hun werknemers in de schoot van de onderneming.

Hiertoe legt de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan voor aan de ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan aan de vakbondsafvaardiging, ten minste vijftien dagen voor de vergadering die wordt gepland met het oog op het onderzoeken ervan. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging, geeft advies over het ontwerp tegen uiterlijk 15 maart.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging in de onderneming legt de werkgever het opleidingsplan voor aan de werknemers tegen uiterlijk 15 maart.

De werkgever stelt het opleidingsplan op, met dien verstande dat bijzondere aandacht zal gaan naar personen komende uit de in artikel 35 gedefinieerde risicogroepen, in het bijzonder de werknemers van minstens 50 jaar oud en naar knelpuntberoepen en naar de wijze van evaluatie met de werknemers.

Een bijzondere aandacht zal tevens gaan naar de werknemers, bedoeld in artikel 1, 3<sup>o</sup>, g), van het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) alsook naar de werknemers met een handicap zoals bedoeld in artikel 1, 4<sup>o</sup>, van het voormelde koninklijk besluit van 19 februari 2013.

Bij de uitwerking van het opleidingsplan dient de genderdimensie in aanmerking te worden genomen.

Het plan moet minimaal de bij artikel 35, *a)* en *b)*, bedoelde formele en informele opleidingen bevatten, en uitleggen op welke wijze het bijdraagt aan de investeringen in opleiding, bedoeld in hoofdstuk 12.

Het plan wordt voor een minimumduurtijd van één jaar gesloten.

**Art. 37.** Het opleidingsplan wordt bewaard in de schoot van de onderneming. De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben op eenvoudige vraag toegang tot het opleidingsplan.

**Art. 38.** De werkgever zendt binnen de maand na de inwerking-treding van een opleidingsplan op elektronische wijze een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen.

De Koning bepaalt de inwerkingtreding van deze verplichting bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en bepaalt hierbij de nadere regels en voorwaarden waaronder deze verzending dient te gebeuren.

**Art. 39.** Onverminderd artikel 36 kunnen de paritaire comités en paritaire subcomités met een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard, de minimale voorwaarden vaststellen waaraan een opleidingsplan moet voldoen voor de werkgevers die onder het toepassingsgebied van deze overeenkomst vallen.

De in het eerste lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het jaar voorafgaand aan het jaar dat de voorwaarden bij het opstellen van het plan dienen te worden toegepast.

In afwijking van het vorig lid moet de collectieve arbeidsovereenkomst die voor het jaar 2023 de minimale voorwaarden vaststelt waaraan een opleidingsplan moet voldoen, neergelegd worden op de Directie van de griffie en de algemeenverbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, uiterlijk op 30 november 2022.

**Art. 40.** Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, gewijzigd bij de wet van 4 april 2019, wordt aangevuld met een punt *o)*, luidende:

“*o)* om van de werkgever elk jaar een ontwerp van opleidingsplan te krijgen, in toepassing van artikel 36 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen en om over dit ontwerp advies te

*d)* métier en pénurie: la profession pour laquelle les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

*e)* plan de formation: document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

**Art. 36.** Une fois par année civile avant le 31 mars, les employeurs visés à l'article 34, rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.

Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. À cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que visés à l'article 35, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Une attention particulière sera également portée aux travailleurs tels que visés à l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, g) de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ainsi qu'aux travailleurs en situation de handicap tels que visés à l'article 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé.

Lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles telle que visées à l'article 35, *a)* et *b)*, ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation visé au chapitre 12.

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

**Art. 37.** Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

**Art. 38.** L'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation un extrait de ce dernier par voie informatique.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'entrée en vigueur de cette obligation ainsi que les règles et conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

**Art. 39.** Sans préjudice de l'article 36, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires peuvent, par une convention collective rendue obligatoire par le Roi, fixer les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre pour les employeurs faisant partie du champ d'application de cette convention.

La convention collective de travail visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour au plus tard le 30 septembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la convention collective de travail qui fixe pour l'année 2023 les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre, devra être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 novembre 2022.

**Art. 40.** L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 4 avril 2019, est complété par un point *o)* rédigé comme suit:

« *o)* de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un

geven tegen uiterlijk 15 maart. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, wordt dit ontwerp van opleidingsplan overgemaakt aan de vakbondsafvaardiging.”

**Art. 41.** Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 september 2022.

De bepalingen van dit hoofdstuk maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad vóór 30 juni 2024.

HOOFDSTUK 10. — *Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten.*

**Art. 42.** § 1. De paritaire comités en paritaire subcomités moeten om de twee jaar een debat voeren over de problematiek van de knelpuntberoepen in hun sector dat minstens leidt tot de opmaak van de documenten zoals bedoeld onder artikel 43.

§ 2. Onder “knelpuntberoepen” moeten worden begrepen beroepen waarvoor werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden.

§ 3. De paritaire comités en paritaire subcomités doen daarbij beroep op de lijsten van de knelpuntberoepen die door de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten worden bijgehouden.

**Art. 43.** § 1. De paritaire comités en paritaire subcomités:

1° maken, een lijst van de knelpuntberoepen op, rekening houdende met de in artikel 42, § 3, bedoelde lijsten;

2° duiden in een verslag de oorzaken aan waarom de werkgevers in hun sector geen geschikte kandidaten vinden of waarvoor zij moeilijk geschikte kandidaten kunnen vinden;

3° stellen, op basis van het voormeld verslag, een advies met maatregelen op om aan deze tekorten te verhelpen.

§ 2. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere voorwaarden en regels bepalen waaraan de lijst van knelpuntberoepen, het verslag en het advies met maatregelen moeten voldoen.

**Art. 44.** § 1. De in het artikel 43, § 1, 1°, bedoelde lijst van knelpuntberoepen, het in artikel 43, § 1, 2°, bedoelde verslag waarin de oorzaken van de tekorten worden uiteengezet en het in artikel 43, § 1, 3°, vermelde advies met maatregelen worden overgemaakt aan de minister van Werk, aan de ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 2. De lijst, het verslag en het advies worden voor de eerste maal overgemaakt vóór 1 januari 2023 en vervolgens om de twee jaar.

HOOFDSTUK 11. — *Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen*

**Art. 45.** Er wordt, in de schoot van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een dienst opgericht om het vraagstuk van de diversiteit op te volgen. Deze dienst stelt sectorale fiches op van de structuur van de werkgelegenheid binnen elke bedrijfssector. Deze fiches zullen de diversiteit analyseren op basis van de verschillende criteria die worden beschermd door de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

**Art. 46.** § 1. De Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg maakt elke twee jaar de in artikel 45 bedoelde sectorale fiches over aan paritaire comités en paritaire subcomités.

§ 2. Binnen de zes maanden na de ontvangst van de in artikel 45 bedoelde sectorale fiches maken de paritaire comités en de paritaire subcomités een verslag over aan de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45 met betrekking tot de in artikel 45 bedoelde sectorfiche.

Het verslag wordt tevens overgemaakt aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen.

**Art. 47.** § 1. Indien, volgens de dienst diversiteit bedoeld in artikel 45, het in artikel 46, § 2, bedoelde verslag geen verklaring biedt voor de vastgestelde verschillen binnen de ondernemingen die onder hun bevoegdheid vallen, moeten de paritaire comités een actieplan opstellen om deze verschillen weg te werken, en moeten de paritaire comités dit plan binnen een termijn van zes maanden overmaken aan de voormelde dienst nadat de voormelde dienst de paritaire comités en de paritaire subcomités daarvan in kennis heeft gesteld.

avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. À défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale. »

**Art. 41.** Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail avant le 30 juin 2024.

CHAPITRE 10. — *Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre.*

**Art. 42.** § 1<sup>er</sup>. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur tous les deux ans, ce débat aboutit au moins à la rédaction des documents visés à l'article 43.

§ 2. Par “métiers en pénurie”, on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.

§ 3. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires utilisent les listes des métiers en pénurie tenues par les services régionaux de l'emploi.

**Art. 43.** § 1<sup>er</sup>. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires :

1° établissent, une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes visées à l'article 42, § 3;

2° indiquent dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

3° établissent, sur la base du rapport précité, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces pénuries.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions précises et les règles auxquelles la liste des métiers en pénurie, le rapport et l'avis assorti de mesures doivent répondre.

**Art. 44.** § 1<sup>er</sup>. La liste des métiers en pénurie visée à l'article 43, § 1<sup>er</sup>, 1°, le rapport exposant les causes de pénurie visées à l'article 43, § 1<sup>er</sup>, 2°, et l'avis assorti de mesures visée à l'article 43, § 1<sup>er</sup>, 3°, sont transmises au ministre du Travail, aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leurs attributions, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie.

§ 2. La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et ensuite tous les deux ans.

CHAPITRE 11. — *Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises*

**Art. 45.** Il est créé au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale un service chargé de suivre la question de diversité. Ce service établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches analyseront la diversité sur la base des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

**Art. 46.** § 1<sup>er</sup>. La Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale communique tous les deux ans les fiches visées à l'article 45 aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires.

§ 2. Dans les six mois suivant la réception des fiches sectorielles visées à l'article 45, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent au service diversité visé à l'article 45 un rapport sur la fiche sectorielle visée à l'article 45.

Le rapport est également communiqué au membre du gouvernement qui a l'emploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l'égalité des chances dans ses attributions.

**Art. 47.** § 1<sup>er</sup>. Si le rapport visé à l'article 46, § 2, ne permet pas d'expliquer, selon le service diversité visé à l'article 45, les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires doivent établir un plan d'action visant à remédier à ces différences et transmettent ce plan audit service dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle ledit service a informé les commissions et sous-commissions paritaires de ce qui précède.

§ 2. De paritaire comités en de paritaire subcomités moeten in het volgend verslag aanduiden op welke wijze het actieplan werd uitgevoerd.

**Art. 48.** De Koning bepaalt, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit:

1) de voorwaarden en de nadere regels waaraan het in artikel 46, § 2, bedoelde verslag moet voldoen en stelt een model van verslag op;

2) de minimumbepalingen waaraan het in artikel 46 bedoelde actieplan moet voldoen en stelt een model van actieplan op.

**Art. 49.** Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

#### HOOFDSTUK 12.— *Investeren in opleiding*

##### *Afdeling 1.— Begripsomschrijvingen*

**Art. 50.** § 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

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

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

c) individuele opleidingsrekening: individuele rekening die het opleidingskrediet bevat waarover de werknemer beschikt;

d) groeipad: de termijn waarbinnen het in deze wet vastgestelde aantal opleidingsdagen moet zijn bereikt;

e) opleidingskrediet: het aantal opleidingsdagen waarover een werknemer in een bepaald jaar beschikt;

f) wet van 5 december 1968: de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

g) opleidingsdag: een dag formele of informele opleiding, berekend als een normale werkdag van de voltijdse werknemer, met de mogelijkheid voor de werkgever die dag in uren uit te drukken.

§ 2. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal tewerkgestelde werknemers berekend in voltijdse equivalenten op basis van de gemiddelde tewerkstelling van de referentieperiode voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2022 begint.

De referentieperiode is de periode bestaande uit het vierde kwartaal van het voorlaatste jaar (n-2) en de eerste drie kwartalen van het jaar (n-1) voorafgaand aan de tweejaarlijkse periode.

Om het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in voltijdse equivalenten tijdens de referentieperiode te berekenen, wordt het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referentieperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten, gedeeld door het aantal kwartalen waarvoor de werkgever, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werknemers aangegeven heeft die onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Indien de werkgever voor de bedoelde referentieperiode geen aangiften diende over te maken aan de Rijksdienst, wordt voor de bepaling van het gemiddelde verwezen naar het aantal werknemers tewerkgesteld op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling volgend op de referentieperiode plaatsgreep.

§ 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt het aantal opleidingsdagen voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, rekening houdende met zijn arbeidsovereenkomst, bepaald op basis van de volgende formule:  $A \times B \times C$  waar:

"A" overeenkomt met het aantal in de schoot van de onderneming toegekende opleidingsdagen voor een voltijds tewerkgestelde werknemer;

"B" overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijds arbeidsregime;

§ 2. Les commissions et sous-commissions paritaires doivent indiquer dans le prochain rapport comment le plan d'action a été mis en œuvre.

**Art. 48.** Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres :

1) les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport visé à l'article 46, § 2, et établit un modèle de rapport;

2) les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action visé à l'article 46 et établit un modèle de plan d'action.

**Art. 49.** Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

#### CHAPITRE 12.— *Investir dans la formation*

##### *Section 1.— Définitions*

**Art. 50.** § 1<sup>er</sup>. Pour l'application de ce chapitre, on entend par :

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

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

c) compte formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur;

d) trajectoire de croissance: le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente loi doit être atteint;

e) crédit formation: le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée;

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

g) journée de formation: une journée de formation formelle ou informelle calculée comme une journée normale de travail pour le travailleur employé à temps plein, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

§ 2. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La période de référence est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et des trois premiers trimestres de l'année précédente (n-1) précédant la période de deux ans.

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'Office national de sécurité sociale les travailleurs soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Si l'employeur n'est pas tenu de présenter des déclarations à l'Office national pour la période de référence visée, le nombre de travailleurs employés le dernier jour du trimestre au cours duquel a eu lieu le premier emploi suivant la période de référence est utilisé pour déterminer la moyenne.

§ 3. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail, est déterminé sur base de la formule suivante:  $A \times B \times C$  où:

« A » correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein;

« B » correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein;

«C» overeenkomt met het aantal maanden gedeeld door twaalf, gedurende dewelke de werknemer werd tewerkgesteld in de schoot van de onderneming.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresterde maand.

#### Afdeling 2. — Toepassingsgebied

**Art. 51.** § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968.

§ 2. De werkgevers die minder dan tien werknemers, tewerkstellen, worden uitgesloten van de toepassing van dit hoofdstuk.

#### Afdeling 3. — Principes inzake het individueel opleidingsrecht en invoeringsvoorwaarden en -modaliteiten ervan

**Art. 52.** Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht.

Het individueel opleidingsrecht omvat 5 opleidingsdagen per jaar voor een voltijds tewerkgestelde werknemer.

Het opleidingsrecht wordt, voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, vastgesteld overeenkomstig artikel 50, § 3.

**Art. 53.** Het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd:

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

2° hetzij door middel van het toekennen van opleidingsdagen op de in artikel 50, § 1, c), bedoelde individuele opleidingsrekening.

**Art. 54.** § 1. De in artikel 53, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in:

1° een individueel opleidingsrecht dat voor een voltijds tewerkgestelde werknemer:

- in 2023, minstens 4 opleidingsdagen per jaar bedraagt; en
- vanaf 2024, minstens 5 opleidingsdagen per jaar bedraagt;

2° een groeipad dat vastlegt in welke mate het aantal opleidingsdagen wordt verhoogd om het individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar vanaf 1 januari 2024 te realiseren. Om het groeipad te bepalen zal rekening worden gehouden met het aantal opleidingsdagen dat op 1 januari 2023 bestaat;

3° een kader voor de praktische tenuitvoerlegging van het individueel opleidingsrecht en voor de verwezenlijking van het groeipad;

4° de opleidingen die in aanmerking worden genomen om het aantal individuele opleidingsdagen te bepalen waarbij minstens begrepen zijn:

- de formele en informele opleidingen als bedoeld in artikel 50, § 1, a) en b);
- de opleidingen die betrekking hebben op de materies inzake het welzijnsbeleid bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 2. Bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in § 1 vermelde aantal dagen en groeipad gewijzigd worden, zonder het aantal opleidingsdagen te kunnen verminderen tot minder dan twee dagen.

Onverminderd het vorig lid kan de collectieve arbeidsovereenkomst ook niet tot gevolg hebben het aantal opleidingsdagen te verminderen, in het geval waarbij, op het niveau van de sector of van de werkgever, het aantal toegekende dagen voor een bepaald jaar, meer bedroeg dan twee dagen.

§ 3. De in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst moet op de Directie van de griffie en de algemeen verbindend verklaring van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg neergelegd worden, uiterlijk op 30 september van het eerste jaar van de tweejaarlijkse periode die voor de eerste keer op 1 januari 2023 begint of, op een andere, door de Koning bepaalde datum.

«C» correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

#### Section 2. — Champ d'application

**Art. 51.** § 1<sup>er</sup>. Ce chapitre est d'application aux employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

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

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

**Art. 52.** Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le droit individuel à la formation comporte 5 jours de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein.

Pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, le droit à la formation est déterminé conformément à l'article 50, § 3.

**Art. 53.** Le droit individuel à la formation est concrétisé :

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

2° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, c).

**Art. 54.** § 1<sup>er</sup>. La convention collective de travail visée à l'article 53, 1°, prévoit ce qui suit :

1° un droit individuel à la formation qui pour un travailleur employé à temps plein:

- en 2023, s'élève au moins à 4 jours de formation par an; et
- à partir de 2024, s'élève au moins à 5 jours de formation par an;

2° une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, il sera tenu compte du nombre de jours de formation existants au 1<sup>er</sup> janvier 2023;

3° un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance;

4° les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins:

- les formations formelles et informelles visées à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, a) et b);
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance visée indiqués au § 1<sup>er</sup>, peuvent être modifiés, par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous - commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968, sans pouvoir réduire le nombre de jours de formation à moins de deux jours.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la convention collective de travail ne peut non plus avoir pour effet de réduire le nombre de jours de formation, dans le cas où au niveau du secteur ou de l'employeur, le nombre de jours octroyés pour une année donnée, était supérieur à deux jours.

§ 3. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1°, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ou à une autre date déterminée par le Roi.

**Art. 55.** § 1. Bij ontstentenis van een in artikel 53, 1<sup>o</sup>, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst kan het in artikel 52 bepaalde individueel opleidingsrecht eveneens geconcretiseerd worden via de vaststelling en de toekenning van een in artikel 50, § 1, e), bedoeld opleidingskrediet, in het kader van de in artikel 50, § 1, c) bedoelde individuele opleidingsrekening.

§ 2. De individuele opleidingsrekening wordt geconcretiseerd door middel van een formulier dat de volgende vermeldingen bevat:

1<sup>o</sup> de identiteit van de werknemer, te weten: naam, voornaam, datum en plaats van geboorte, adres, rijksregisternummer;

2<sup>o</sup> het arbeidsregime waarin de werknemer wordt tewerkgesteld;

3<sup>o</sup> het of de bevoegde paritaire comité(s) of paritaire subcomité(s);

4<sup>o</sup> het in artikel 50, § 1, e), bedoelde opleidingskrediet;

5<sup>o</sup> het aantal gevolgde opleidingsdagen en het aantal overblijvende dagen of het aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;

6<sup>o</sup> het groeipad, zoals bedoeld in artikel 50, § 1, d), van deze wet.

De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in paragraaf 2 bijkomende vermeldingen die in het formulier moeten worden opgenomen, bepalen.

Het formulier wordt bewaard in het persoonlijk dossier van de werknemer, bijgehouden door de personeelsdienst van de werkgever, en maakt er integraal deel van uit.

Het kan bijgehouden worden, hetzij onder papieren vorm, hetzij onder elektronische vorm.

Wanneer de individuele opleidingsrekening, voor de eerste keer, wordt ingevoerd, stelt de werkgever alle betrokken werknemers daarvan in kennis.

De werkgever stelt elke nieuwe betrokken werknemer in kennis van het bestaan van een individuele opleidingsrekening binnen de onderneming.

Telkenmale de werknemer een opleiding volgt, wordt het aantal gevolgde opleidingsdagen zo snel mogelijk in de individuele opleidingsrekening vermeld.

Onverminderd de bepalingen van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens heeft de werknemer het recht om, op elk ogenblik en op eenvoudige vraag, zijn individuele opleidingsrekening te raadplegen en er wijzigingen in aan te brengen, in onderling akkoord met zijn werkgever.

Minstens één keer per jaar brengt de werkgever de betrokken werknemer op de hoogte van het saldo van het opleidingskrediet en herinnert hem aan zijn recht tot raadpleging van zijn individuele opleidingsrekening en zijn recht tot correctie van fouten.

De minister die Werk onder zijn bevoegdheden heeft, stelt de datum vast waarop de in deze paragraaf vermelde bepalingen over de concretisering van de individuele opleidingsrekening niet langer van kracht zijn.

§ 3. Het opleidingskrediet waarover de voltijds tewerkgestelde werknemer via deze individuele opleidingsrekening beschikt, kan in ieder geval niet lager zijn dan minimum 4 opleidingsdagen per jaar in 2023 en minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 2024.

**Art. 56.** Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de in artikel 53, 1<sup>o</sup>, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst en de werknemer niet over een in artikel 53, 2<sup>o</sup>, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een individueel opleidingsrecht voor een voltijds tewerkgestelde werknemer van minimum 4 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2023 en van minimum 5 opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2024.

**Art. 57.** Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat de voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum vijf opleidingsdagen per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

**Art. 55.** § 1<sup>er</sup>. En l'absence d'une convention collective de travail, comme visée à l'article 53, 1<sup>o</sup>, le droit individuel à la formation visé à l'article 52 peut également être concrétisé via la fixation et l'octroi d'un crédit formation visé à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, e), dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, c).

§ 2. Le compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un formulaire contenant les mentions suivantes:

1<sup>o</sup> l'identité complète du travailleur à savoir: nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national;

2<sup>o</sup> le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé;

3<sup>o</sup> la ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes;

4<sup>o</sup> le crédit formation, comme visé à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, e);

5<sup>o</sup> le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante;

6<sup>o</sup> la trajectoire de croissance, visée à l'article 50, § 1<sup>er</sup>, d), de la présente loi.

Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les mentions complémentaires visées au paragraphe 2 qui doivent être reprises dans le formulaire.

Le formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante.

Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique.

Lorsque le compte formation individuel est, pour la première fois, mis en place, l'employeur en informe tous les travailleurs concernés.

L'employeur informe également chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Chaque fois que le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis est mentionné, aussi rapidement que possible, dans le compte formation individuel.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment et sur simple demande et d'y apporter des modifications de commun accord avec son employeur.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs.

Le ministre qui a le Travail parmi ses attributions détermine la date à laquelle les dispositions du présent paragraphe relatives à la concrétisation du compte individuel de formation cessent de s'appliquer.

§ 3. Le crédit formation dont dispose le travailleur occupé à temps plein via ce compte individuel formation ne peut en aucun cas être inférieur à 4 jours de formation minimum par an en 2023 et à 5 jours de formation minimum par an à partir de 2024.

**Art. 56.** Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 53, 1<sup>o</sup>, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 53, 2<sup>o</sup>, un droit individuel à la formation pour un travailleur employé à temps plein, de minimum 4 jours de formation par an, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, et de minimum 5 jours de formation par an, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, s'applique au sein de l'entreprise.

**Art. 57.** Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an. À la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.



**Art. 58.** § 1. De werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, garanderen, in afwijking van hetgeen bepaald is onder deze afdeling, een individueel opleidingsrecht en een opleidingskrediet van minimum één opleidingsdag waarover de voltijdse werknemer die het ganse jaar in dienst is op jaarbasis beschikt.

Onverminderd het in het eerste lid bedoelde minimumaantal opleidingsdagen bepalen die werkgevers, jaarlijks vóór 30 september, het aantal opleidingsdagen waarop de werknemers recht hebben.

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

Het doel is dat op het einde van elke periode van vijf jaar, die ten vroegste kan beginnen op 1 januari 2024, of voor het einde van de arbeidsovereenkomst indien die eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt, de voltijds tewerkgestelde werknemer gemiddeld minimum 1 opleidingsdag per jaar heeft opgenomen. Op het einde van de voormelde periode van vijf jaar, wordt, het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

§ 3. Bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 kan het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd worden.

**Art. 59.** De opleiding kan door de werknemer worden gevolgd, hetzij binnen zijn gewone werktijden, hetzij buiten zijn gewone werktijden.

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

**Art. 60.** Bij een ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer ontslag neemt, heeft de werknemer niet het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Het niet-opgebruikte opleidingskrediet geeft geen aanleiding tot een verhoging van de opzeggingstermijn, noch tot een verhoging van de opzeggingsvergoeding.

Bij een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, heeft de werknemer het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is. Het is aan de werkgever en de werknemer om te beslissen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen kunnen worden opgenomen.

Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepalen wanneer en de wijze waarop dit niet-opgebruikte opleidingskrediet zal worden gevaloriseerd via een individueel opleidingskrediet voor de werknemer.

*Afdeling 4. — Uitvoering door de Koning, opheffingsbepalingen en inwerkingtreding*

Onderafdeling 1. — Uitvoering door de Koning

**Art. 61.** De Koning kan, na het advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het aantal in dit hoofdstuk bedoelde opleidingsdagen verhogen en nadere regels bepalen met betrekking tot het omzetten van de opleidingsdagen naar uren.

Onderafdeling 2. — Opheffingsbepalingen

**Art. 62.** Afdeling 1 van het hoofdstuk 2, Titel 2, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk gewijzigd door de wet van 26 maart 2018, wordt opgeheven.

**Art. 58.** § 1<sup>er</sup>. Les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, garantissent, en dérogation de ce qui est déterminé dans cette section, un droit individuel à la formation et un crédit formation d'un jour de formation minimum dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle.

Sans préjudice du nombre minimum de jours de formation visé à l'alinéa premier, ces employeurs fixent, avant le 30 septembre de chaque année, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit.

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

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié d'au moins un jour de formation en moyenne par an. A la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

§ 3. Le nombre de jours indiqués aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous - commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.

**Art. 59.** La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsque la formation est suivie en dehors de son horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

**Art. 60.** En cas de licenciement pour motif grave ou en cas de démission du travailleur, le travailleur n'a pas le droit de prendre son crédit formation cumulé avant que son contrat de travail ne soit terminé. Le crédit de formation non épuisé ne donne lieu, ni à une majoration du délai de préavis, ni à une majoration de l'indemnité de préavis.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort de ces jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit formation encore ouvert est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quand et comment ce crédit formation non épuisé sera valorisé via un crédit formation individuel du travailleur.

*Section 4. — Exécution par le Roi, dispositions abrogatoires, et entrée en vigueur.*

Sous-section 1<sup>re</sup>. — Exécution par le Roi

**Art. 61.** Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé dans le présent chapitre et fixer les modalités complémentaires de conversion des jours de formation en heures.

Sous-section 2. — Dispositions abrogatoires

**Art. 62.** La Section 1<sup>re</sup> du chapitre 2, Titre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, modifiée par la loi du 26 mars 2018, est abrogée.

## Onderafdeling 3. — Inwerkingtreding

**Art. 63.** Dit hoofdstuk treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 13. — *Wijzigingen van de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid*

**Art. 64.** In de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid wordt artikel 1/1 vervangen als volgt:

“Art. 1/1. De Koning kan, op voorstel van de minister tot wiens bevoegdheid Werk behoort, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités waarmee deze paritaire comités en/of paritaire subcomités een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden, alsook de bijhorende collectieve arbeidsovereenkomsten die verband houden met dit Fonds, algemeen verbindend verklaren.

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benaming “Fonds voor Bestaanszekerheid” wordt gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als “Fonds voor bestaanszekerheid, gemeenschappelijk ingericht door meerdere paritaire comités en/of subcomités”.

Wanneer in de volgende artikelen van deze wet de benamingen ‘paritair comité’ of ‘paritair subcomité’ worden gebruikt, dient dit voor een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid te worden gelezen als “de paritaire comités” of “de paritaire subcomités” die het Fonds voor Bestaanszekerheid gemeenschappelijk hebben opgericht.

Een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid is bevoegd voor de werkgevers, en de werknemers die behoren tot het bevoegdheidsgebied van de betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités en voor zover zij vallen onder de statuten van het Gemeenschappelijk Fonds zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst.

De uittreding van een paritair comité of paritair subcomité belet niet dat het Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid blijft voortbestaan voor de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor het bevoegd blijft. De betrokken paritaire comités en/of paritaire subcomités moeten evenwel de statuten dienovereenkomstig aanpassen.”

**Art. 65.** In dezelfde wet wordt een artikel 4/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/1. Onverminderd de vermeldingen voorgeschreven door artikel 4 moeten de statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid vermelden:

1° dat het om een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid gaat en de paritaire comités en/of paritaire subcomités waarvoor hij bevoegd is;

2° de wijze waarop:

a) de deelnemende paritaire comités en/of paritaire subcomités kunnen beslissen om uit het Gemeenschappelijk fonds te treden;

b) de in de voormelde comités vertegenwoordigde organisaties hun betreffende collectieve arbeidsovereenkomst of collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen opzeggen en dit onverminderd de bepalingen van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het fiscaal stelsel ervan en betreffende sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid;

3° de wijze van aanwending van het vermogen in geval van uittreding van een paritair comité of paritair subcomité.”

**Art. 66.** In dezelfde wet wordt een artikel 4/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 4/2. De statuten van een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid moeten in identieke bewoordingen hernomen worden door al de betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten in de verschillende paritaire comités en/of paritaire subcomités die een Gemeenschappelijk Fonds voor bestaanszekerheid oprichten en/of aanduiden.”

**Art. 67.** De paritaire comités en subcomités waarbinnen de Fondsen voor bestaanszekerheid zijn opgericht overeenkomstig de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid, zoals deze op de dag voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk bestaan, hebben tot 31 december 2025 de tijd om zich in overeenstemming te brengen met de huidige wet.

## Sous-section 3. — Entrée en vigueur

**Art. 63.** Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur Belge*.

CHAPITRE 13. — *Modifications de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence*

**Art. 64.** Dans la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'article 1/1 est remplacé comme suit :

“Art. 1/1. Le Roi peut, sur proposition du ministre qui a le Travail dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent un Fonds de sécurité d'existence Commun, ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, le terme “Fonds de sécurité d'existence” est utilisé, il doit être lu, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun comme “Fonds de sécurité d'existence créé conjointement par plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires”.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, les expressions “commission paritaire” ou “sous-commission paritaire” sont utilisées, il convient de les lire, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun, comme “les commissions paritaires” ou “sous-commissions paritaires” qui ont créé en commun le Fonds de sécurité d'existence.

Un Fonds de sécurité d'existence Commun est compétent pour les employeurs et les travailleurs qui relèvent des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées et dans la mesure où ils sont compris dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence Commun comme déterminés par convention collective.

La sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire n'entraîne pas la persistance du Fonds de sécurité d'existence Commun pour les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il reste compétent. Toutefois, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées doivent adapter les statuts conformément.”

**Art. 65.** Dans la même loi, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit :

“Art. 4/1. Sans préjudice des mentions prescrites par l'article 4, les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent mentionner:

1° qu'il s'agit d'un Fonds de sécurité d'existence Commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il est compétent;

2° le mode dont:

a) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires participantes peuvent décider de se retirer du Fonds commun;

b) les organisations représentées dans les commissions précitées peuvent dénoncer leur convention collective de travail ou leurs conventions collectives de travail et ceci, sans préjudice des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;

3° le mode d'affection du patrimoine en cas de sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire.”

**Art. 66.** Dans la même loi, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit :

“Art. 4/2. Les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituant et/ou désignant un Fonds de sécurité d'existence Commun.”

**Art. 67.** Les commissions et les sous-commissions paritaires au sein desquelles les Fonds de sécurité d'existence sont institués en vertu de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence telles qu'elles existent la veille de l'entrée en vigueur du présent chapitre, disposent jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec la présente loi.

HOOFDSTUK 14. — *Wijzigingen van boek XV van het Wetboek van economisch recht*

**Art. 68.** In boek XV, titel 3, hoofdstuk 2, van het Wetboek van economisch recht, ingevoegd bij de wet van 20 november 2013, wordt een afdeling 11/5 ingevoegd, luidende:

“Afdeling 11/5. De straffen voor inbreuken op andere wetten”.

**Art. 69.** In afdeling 11/5, ingevoegd bij artikel 68, wordt een artikel XV.125/6 ingevoegd, luidende:

“Art. XV.125/6. Met een sanctie van niveau 2 worden gestraft:

1° de platformexploitanten gedefinieerd in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006, die geen verzekering ter dekking van de schade die wordt geleden door personen bedoeld in artikel 337/3, § 1, 2°, van dezelfde wet die tegen vergoedingen activiteiten uitoefenen via een digitaal platform en waarvan de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt zoals bedoeld in artikel 328, 5°, b), van dezelfde wet, afsluiten voor ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten;

2° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de dekking voor rechtsbijstand zoals bedoeld in artikel 19, § 3, van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, niet heeft afgesloten;

3° de platformexploitanten, zoals bedoeld in artikel 337/3, § 1, 3°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 die, in voorkomend geval, de minimumgarantievoorwaarden niet naleven zoals bedoeld in artikel 19, § 4, van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.”.

HOOFDSTUK 15. — *Wijzigingen betreffende de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie*

**Art. 70.** In artikel 329 van de programmawet (I) van 27 december 2006, gewijzigd bij de wetten van 25 augustus 2012 en 7 mei 2019, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 2, tweede lid, wordt aangevuld met de woorden “, benoemd bij een arbeidsgerecht bedoeld in het artikel 81 of 103 van het Gerechtelijk Wetboek. Een plaatsvervangende voorzitter, eveneens benoemd bij een arbeidsgerecht, heeft geen permanente opdrachten en wordt benoemd om de verhinderde voorzitters tijdelijk te vervangen.”;

2° paragraaf 6 wordt aangevuld met de woorden “alsmede experten van een andere betrokken overheidsinstelling”.

**Art. 71.** In titel XIII van dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk VI, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, vervangen als volgt:

“Hoofdstuk VI. De adviezen en beslissingen betreffende de kwalificatie van een arbeidsrelatie door de administratieve commissie”

**Art. 72.** In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 1 ingevoegd, dat het artikel 338 bevat, luidende “Algemene bepalingen”.

**Art. 73.** In afdeling 1, ingevoegd bij artikel 72, wordt artikel 338 vervangen als volgt:

“Art. 338. § 1. De kamers van de in artikel 329 bedoelde commissie hebben tot taak adviezen uit te brengen of beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde arbeidsrelatie op vraag van één of beide betrokken partijen, van zodra het beoogde statuut van zelfstandige of werknemer onzeker is.

§ 2. Deze adviezen kunnen worden uitgebracht of de beslissingen kunnen worden genomen op gezamenlijk initiatief van de partijen bij de arbeidsrelatie, die er samen een aanvraag toe doen rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding toe geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van artikel 337/3, of van het in artikel 334, 337/1 of 337/2 bedoeld koninklijk besluit, voor zover dit van toepassing is op de betrokken arbeidsrelatie.

CHAPITRE 14. — *Modifications du livre XV du Code de droit économique*

**Art. 68.** Dans le livre XV, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique, inséré par la loi du 20 novembre 2013, il est inséré une section 11/5, intitulée:

“Section 11/5. Les peines relatives aux infractions à d’autres lois.”

**Art. 69.** Dans la section 11/5, insérée par l’article 68, il est inséré un article XV.125/6, rédigé comme suit :

“Art. XV.125/6. Sont punis d’une sanction de niveau 2:

1° les exploitants des plateformes définis à l’article 337/3, § 1<sup>er</sup>, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui ne contractent pas d’assurance visant à couvrir les dommages causés par des accidents survenus au cours de l’exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités à des personnes visées à l’article 337/3, § 1<sup>er</sup>, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l’article 328, 5°, b), de la même loi;

2° les exploitants de plateformes visés à l’article 337/3, § 1<sup>er</sup>, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, n’ont pas contracté de couverture pour l’assurance juridique telle que visée à l’article 19, § 3<sup>er</sup>, de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail;

3° les exploitants de plateformes visés à l’article 337/3, § 1<sup>er</sup>, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, ne respectent pas les conditions minimales de garantie telles que visées à l’article 19, § 4, de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.”.

CHAPITRE 15. — *Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail*

**Art. 70.** A l’article 329 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois de 25 août 2012 et 7 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 2, l’alinéa 2 est complété par les mots « nommé au sein d’une juridiction du travail visée à l’article 81 ou 103 du Code Judiciaire. Un président suppléant est également nommé au sein d’une juridiction du travail. Il n’a pas de fonctions permanentes et est nommé pour remplacer momentanément les présidents empêchés. »;

2° paragraphe 6 est complété par les mots « et des experts d’une autre institution publique concernée ».

**Art. 71.** Dans le Titre XIII de la même loi, l’intitulé du chapitre VI, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, est remplacé par ce qui suit:

« Chapitre VI. Les avis et les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative »

**Art. 72.** Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est insérée une section 1<sup>re</sup>, comprenant l’article 338, intitulée « Dispositions générales ».

**Art. 73.** Dans la section 1<sup>re</sup>, insérée par l’article 72, l’article 338 est remplacé par ce qui suit:

“Art. 338. § 1<sup>er</sup>. Les chambres de la commission visée à l’article 329 ont comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d’une relation de travail déterminée, à la demande d’une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

§ 2. Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l’initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d’un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d’un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d’un an à compter de l’entrée en vigueur de l’article 337/3 ou de l’arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2, pour autant qu’il soit applicable à la relation de travail concernée.

Daarnaast kunnen deze adviezen worden uitgebracht of de beslissingen kunnen worden genomen op initiatief van een enkele partij bij de arbeidsrelatie die er een aanvraag toe doet rechtstreeks bij de administratieve commissie, ofwel voorafgaand aan de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie, ofwel binnen een termijn van één jaar, te rekenen vanaf het nieuwe element dat er aanleiding tot geeft de arbeidsrelatie opnieuw te beoordelen.

§ 3. De sociale verzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, alsook de sociale secretariaten, informeren elk van de partijen bij de arbeidsrelatie op nuttige wijze over de bepalingen van titel XIII.

§ 4. Ieder jaar stelt de administratieve commissie een verslag op met daarin haar adviezen en beslissingen.

§ 5. Geen enkel advies kan worden uitgebracht of beslissing kan worden genomen:

1° wanneer op het ogenblik van de indiening van het verzoek de bevoegde diensten van de instellingen van sociale zekerheid een onderzoek hebben geopend of een strafrechtelijk onderzoek betreffende de aard van de arbeidsrelatie werd geopend;

2° wanneer de aard van de betrokken arbeidsrelatie bij een arbeidsrechtbank aanhangig werd gemaakt of deze zich er reeds over uitgesproken heeft.

§ 6. Opdat adviezen zouden kunnen worden uitgebracht en beslissingen zouden kunnen worden genomen worden, behandelt de administratieve commissie de volgende gegevens: de contactgegevens van de aanvrager (naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, rijksregisternummer), en in voorkomend geval ook de contactgegevens van de andere partij (naam, adres, telefoonnummer, e-mailadres, rijksregisternummer). Enkel de leden van de administratieve commissie hebben toegang tot deze gegevens. Deze gegevens worden bewaard gedurende een periode van drie jaar, te tellen vanaf de datum waarop het advies of de beslissing werd genomen."

**Art. 74.** In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 2 ingevoegd, luidende "De adviezen".

**Art. 75.** In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 74, wordt een artikel 338/1 ingevoegd luidende:

"Art. 338/1. De adviezen zijn niet bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn, evenals de socialeverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38.

In het geval van een verzoek om advies, is de procedure voor de administratieve commissie niet tegensprekelijk.

In geval van een verzoek om advies door één partij, dient deze partij wanneer de administratieve commissie in haar advies de arbeidsrelatie anders kwalificeert dan de door de partijen gekozen juridische kwalificatie, de andere partij van de arbeidsrelatie hiervan kennis te geven binnen een termijn van 30 dagen door een aangetekende brief of op elke andere wijze van kennisgeving bepaald door de Koning."

**Art. 76.** In titel XIII, hoofdstuk VI, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 30 december 2009 en 25 augustus 2012, wordt een afdeling 3 ingevoegd, luidende "De beslissingen".

**Art. 77.** In afdeling 3, ingevoegd bij artikel 76, wordt een artikel 338/2 ingevoegd luidende:

"Art. 338/2. § 1. In afwijking van de termijnen voorzien in artikel 338, § 2, kunnen de beslissingen tevens worden genomen op initiatief van een partij die in kennis werd gesteld van een advies van de commissie op basis van artikel 338/1, tweede lid, en die er een aanvraag toe doet binnen een termijn van één jaar vanaf de dag van de kennisgeving van het advies, of op initiatief van beide partijen binnen dezelfde termijn.

§ 2. In geval de administratieve commissie gevat wordt in het kader van deze afdeling en de aanvraag niet kennelijk onontvankelijk is, wordt de andere partij verzocht tussen te komen in de zaak opdat de procedure voor de administratieve commissie tegensprekelijk zou zijn.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

§ 3. Les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38, ainsi que les secrétariats sociaux informent utilement chacune des parties à une relation de travail des dispositions du titre XIII.

§ 4. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant ses avis et décisions.

§ 5. Aucun avis ne peut être donné ou aucune décision ne peut être rendue :

1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail;

2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée.

§ 6. Afin de donner les avis ou de rendre les décisions, la Commission administrative traite des données suivantes : coordonnées du demandeur (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre national) ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de l'autre partie (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre national). Seuls les membres de la Commission administrative ont accès à ces données. Ces données sont conservées pendant une durée de 3 ans à compter de la date à laquelle l'avis ou la décision ont été rendus. »

**Art. 74.** Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 2 intitulée « Les avis ».

**Art. 75.** Dans la section 2, insérée par l'article 74, il est inséré un article 338/1 rédigé comme suit :

"Article 338/1. Les avis ne lient pas les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38.

En cas de demande d'avis, la procédure devant la commission administrative n'est pas contradictoire.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi."

**Art. 76.** Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 3 intitulée " Les décisions ".

**Art. 77.** Dans la section 3, insérée par l'article 76, il est inséré un article 338/2 rédigé comme suit :

"Art 338/2. § 1. Par dérogation aux délais prévus à l'article 338, § 2, les décisions peuvent également être rendues à l'initiative de la partie qui s'est vue notifiée un avis de la commission sur la base de l'article 338/1, alinéa 2, et qui en fait la demande dans un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis, ou à l'initiative des parties ensemble dans le même délai.

§ 2. En cas de saisine de la commission administrative dans le cadre de la présente section et que la demande n'est pas manifestement irrecevable, l'autre partie est appelée à la cause afin que la procédure devant la commission soit contradictoire.

Teneinde enige bekendheid te genereren, en in voorkomend geval de mogelijkheid te geven aan personen die voor dezelfde onderneming werken en in dezelfde omstandigheden, om hun vragen te groeperen zodat zij samen kunnen worden onderzocht, brengt de administratieve commissie de Nationale Arbeidsraad op de hoogte van de aanvragen tot beslissingen, bedoeld in artikel 338, § 2, met respect voor het recht op respect voor het privéleven. Omwille van die reden worden de namen van de werknemers en medewerkers niet vermeld. Enkel de naam van de onderneming en de relevante feiten die nodig zijn om de arbeidsrelatie te bepalen worden meegegeven. Alleen de leden van de Nationale Arbeidsraad hebben toegang tot de gegevens. De gegevens worden bewaard door de Nationale Arbeidsraad gedurende de duur van de procedure.

Indien meerdere personen onder dezelfde voorwaarden en voor eenzelfde onderneming werken kan de administratieve commissie oordelen dat verschillende aanvragen tot beslissing samen behandeld worden. In dit geval informeert de administratieve commissie overwijd de betrokken partijen van de vraag of vragen om samen te voegen. Iedere partij van de arbeidsrelatie kan argumenten tegen of voor de samenvoeging van aanvragen overmaken aan de administratieve commissie. De administratieve commissie bezorgt in geval van samenvoeging van aanvragen de betrokken partijen de motivatie ten laatste twee maanden na het indienen van de aanvraag. In geval van samenvoegen van aanvragen neemt de administratieve commissie een individuele beslissing per afzonderlijke aanvraag.

§ 3. De commissie stuurt haar beslissing naar de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn binnen een termijn van één maand volgend op de kennisgeving van de beslissing aan de betrokken partijen.

§ 4. De beslissingen zijn bindend voor de instellingen die in de administratieve commissie vertegenwoordigd zijn evenals voor de sociaalverzekeringsfondsen bedoeld in artikel 20 van het koninklijk besluit nr. 38, behalve:

1° wanneer de voorwaarden betreffende de uitvoering van de arbeidsrelatie en waarop de beslissing werd gegrond, gewijzigd worden. In dit geval heeft de intrekking van de beslissing uitwerking vanaf de dag van de wijziging van deze voorwaarden;

2° wanneer blijkt dat de elementen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie die door de partijen werden verschaft op een onvolledige of onjuiste wijze werden verschaft. In dat geval wordt de beslissing geacht nooit te hebben bestaan.

De instellingen van sociale zekerheid blijven er dus toe gemachtigd over te gaan tot een controle van het behoud van de elementen die de beslissing van de administratieve kamer hebben gegrond

§ 5. Er kan door elk van de partijen binnen de maand die volgt op de kennisgeving van de beslissingen via aangetekend schrijven tegen deze beslissingen voor de arbeidsrechtbanken een beroep worden aangetekend.

De rechter kan, alvorens ten gronde te oordelen, beslissen dat het beroep al dan niet een schorsende werking heeft ten aanzien van de partijen van de arbeidsrelatie en de instellingen van sociale zekerheid die in de schoot van de administratieve commissie zetelen. De verzoekende partij kan daartoe in elke stand van het geding de zaak voor de rechter brengen door middel van een eenvoudig, geschreven verzoek, ingediend of geadresseerd aan de griffie en in zoveel exemplaren als er partijen zijn plus één; de griffie roept de partijen op en in voorkomend geval hun advocaat bij eenvoudig verzoek of, wanneer de partij niet op zitting is verschenen en geen advocaat heeft, bij gerechtsbrief. Een exemplaar van het verzoek is bij de dagvaarding gevoegd.

De rechter beslist in functie van de motivering van de betwiste beslissing en de effecten die zij zou kunnen hebben wanneer de uitvoering al dan niet zou worden geschorst gedurende de procedure.

De beslissing wordt binnen de acht dagen bij gerechtsbrief meege-deeld aan de instellingen van sociale zekerheid.

De beslissing van de commissie wordt definitief wanneer er geen beroep wordt aangetekend.

De aanhangigmaking bij de hoven en rechtbanken wordt begrepen in eerste aanleg, in beroep en in cassatie.”

**Art. 78.** Artikel 340, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 25 augustus 2022 wordt opgeheven.

**Art. 79.** In artikel 341, van dezelfde wet worden de woorden “in het bij artikel 338, § 2, tweede lid, bedoelde geval, vaststelt” vervangen door de woorden “in de gevallen bedoeld in hoofdstuk VI van de huidige titel, vaststelt bij beslissing”.

En vue de donner une certaine publicité, et le cas échéant, de donner aux personnes concernées travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la possibilité de regrouper les demandes connexes afin qu’elles soient examinées ensemble, la commission administrative informe le Conseil national de travail des demandes de décisions visées à l’article 338, § 2, dans le respect du droit au respect de la vie privée. A cette fin, le nom des travailleurs ou collaborateurs n’est pas mentionné. Seuls sont renseignés le nom de l’entreprise ainsi que les éléments de fait pertinents nécessaires à la détermination de la relation de travail. Seuls les membres du Conseil national du travail ont accès aux données. Les données sont conservées par le Conseil national du travail pendant la durée de la procédure.

Lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la commission administrative peut décider que plusieurs demandes de décision sont traitées ensemble. Dans ce cas, la commission administrative informe immédiatement les parties concernées de la demande ou des demandes de jonctions. Toute partie à la relation de travail peut communiquer des arguments contre ou en faveur de la jonction de demandes à la commission administrative. En cas de jonction de demandes, la commission administrative en communique la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l’introduction de la demande. En cas de jonction de demandes, la commission administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.

§ 3. La commission administrative adresse aux institutions représentées au sein de la commission administrative sa décision dans un délai d’un mois suivant à la notification de la décision aux parties concernées.

§ 4. Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d’assurances sociales visées à l’article 20 de l’arrêté royal n° 38, sauf:

1° lorsque les conditions relatives à l’exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s’est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions;

2° lorsqu’il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l’ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n’avoir jamais existé.

Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative.

§ 5. Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par chacune des parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

Le juge peut, avant dire droit quant au fond, décider que le recours aura un caractère suspensif ou non à l’égard des parties à la relation de travail et des institutions de sécurité sociale qui siègent au sein de la commission. La partie requérante peut, à cet effet, faire amener la cause devant le juge à tout stade de la procédure par simple demande écrite déposée ou adressée au greffe en autant d’exemplaires qu’il y a de parties en cause, plus un; le greffier convoque les parties et le cas échéant, leur avocat par pli simple ou, lorsque la partie a fait défaut à l’audience d’introduction et qu’elle n’a pas d’avocat, par pli judiciaire. Un exemplaire de la demande est joint à cette convocation.

Le juge se prononce en fonction de la motivation de la décision contestée et des effets qu’elle pourrait avoir en l’absence de suspension ou non de son exécution durant la procédure.

La décision est notifiée aux institutions de sécurité sociale par pli judiciaire adressé dans les huit jours de son prononcé.

La décision de la commission devient définitive si aucun recours n’est introduit.

La saisine des cours et tribunaux s’entend de la première instance, de l’instance d’appel et de l’instance en cassation. ».

**Art. 78.** L’article 340, de la même loi, modifié par la loi du 25 août 2022 est abrogé.

**Art. 79.** À l’article 341, de la même loi, les mots “dans le cas visé à l’article 338, § 2, alinéa 2, la Commission constate” sont remplacés par les mots « dans les cas visés au Chapitre VI de la présente Titre, la Commission constate par décision ».

**Art. 80.** Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2023.

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, 3 oktober 2022.

FILIP

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

De Minister van Sociale Zaken,  
F. VANDENBROUCKE

De Minister van Zelfstandigen,  
D. CLARINVAL

Met 's Lands zegel gezegeld:

De Minister van Justitie,

V. VAN QUICKENBORNE

Nota

(1) Kamer van volksvertegenwoordigers

([www.dekamer.be](http://www.dekamer.be)):

Stukken: 55 2810 (2021/2022)

001: Wetsontwerp.

002: Verslag van de eerste lezing.

003: Artikelen aangenomen in eerste lezing.

004: Advies van de Raad van State.

005: Amendementen

006: Verslag van de tweede lezing.

007: Tekst aangenomen in tweede lezing.

008: Amendement.

009: Tekst aangenomen door de plenaire vergadering

Integraal verslag: 29 september 2022

**Art. 80.** Ce chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Donné à Bruxelles, le 3 octobre 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales,  
F. VANDENBROUCKE

Le Ministre des Indépendants,  
D. CLARINVAL

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,

V. VAN QUICKENBORNE

Note

(1) Chambre des représentants

([www.lachambre.be](http://www.lachambre.be)):

Documents : 55 2810 (2021/2022)

001: Projet de loi.

002: Rapport de la première lecture.

003: Articles adoptés en première lecture.

004: Avis du Conseil d'État.

005: Amendements

006 : Rapport de la deuxième lecture

007: Texte adopté en deuxième lecture.

008: Amendement.

009: Texte adopté par la séance plénière

Compte rendu intégral : 29 septembre 2022

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/205615]

**2 OKTOBER 2022.** — Koninklijk besluit houdende diverse maatregelen inzake de detachering van bestuurders in de sector van het wegvervoer

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gewijzigd door de wet van 19 juni 2022 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van bestuurders in de sector van het wegvervoer, artikel 15bis, § 2 en 3, en artikel 15ter, § 3;

Gelet op het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten, artikels 6quinquies en 6sexies;

Gelet op de wet van 5 maart 2002 betreffende de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden in geval van detachering van werknemers in België en de naleving ervan, gewijzigd door de wet van 19 juni 2022 houdende diverse bepalingen inzake de detachering van bestuurders in de sector van het wegvervoer, artikelen 7/1, 7/1/1, 7/1/2 en 7/2;

Gelet op het Sociaal Strafwetboek, artikel 17, § 1, laatst gewijzigd door de wet van 14 augustus 2021;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 maart 2007 tot uitvoering van het Hoofdstuk 8 van Titel IV van de programmawet (I) van 27 december 2006 tot voorafgaande melding voor gedetacheerde werknemers en zelfstandigen;

Gelet op het koninklijk besluit van 1 april 2007 houdende diverse uitvoeringsmaatregelen betreffende de detachering van werknemers in België;

Gelet op het koninklijk besluit van 1 juli 2011 tot uitvoering van de artikelen 16, 13°, 17, 20, 63, 70 en 88 van het Sociaal Strafwetboek en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 15 juli 2020;

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/205615]

**2 OCTOBRE 2022.** — Arrêté royal portant diverses mesures concernant le détachement de conducteurs dans le domaine du transport routier

FILIP, Koning der Belgen,

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

Vu la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, modifiée par la loi du 19 juin 2022 portant diverses dispositions concernant le détachement de conducteurs dans le domaine du transport routier, l'article 15bis, § 2 et 3, et l'article 15ter, § 3;

Vu l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, les articles 6quinquies et 6sexies;

Vu la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci, modifiée par la loi du 19 juin 2022 portant diverses dispositions concernant le détachement de conducteurs dans le domaine du transport routier, les articles 7/1, 7/1/1, 7/1/2 et 7/2;

Vu le Code pénal social, l'article 17, § 1<sup>er</sup>, modifié en dernier lieu par la loi du 14 août 2021;

Vu l'arrêté royal du 20 mars 2007 pris en exécution du Chapitre 8 du Titre IV de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 instaurant une déclaration préalable pour les travailleurs salariés et indépendants détachés;

Vu l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> avril 2007 portant diverses mesures d'exécution en matière de détachement de travailleurs en Belgique;

Vu l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2011 portant exécution des articles 16, 13°, 17, 20, 63, 70 et 88 du Code pénal social et fixant la date d'entrée en vigueur de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 15 juillet 2020;