DOC 54 **2768/001**

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 november 2017

WETSONTWERP

houdende diverse bepalingen inzake werk

Blz.

INHOUD

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	53
Impactanalyses	77
Advies van de Raad van State	247
Wetsontwerp	257
Coördinatie van de artikelen	285

DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET REGLEMENT.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

9 novembre 2017

PROJET DE LOI

portant des dispositions diverses en matière de l'emploi

Pages

SOMMAIRE

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	53
Analyses d'impact	77
Avis du Conseil d'État	247
Projet de loi	257
Coordination des articles	367

LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.

De regering heeft dit wetsontwerp op 9 november 2017 ingediend.

De "goedkeuring tot drukken" werd op 14 november 2017 door de Kamer ontvangen.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 9 novembre 2017.

Le "bon à tirer" a été reçu à la Chambre le 14 novembre 2017.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

Het wetsontwerp heeft als doel verschillende bepalingen te wijzigen te vallen binnen het domein Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Het gaat om:

– Wijzigingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

– Aanpassing van de Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

– Aanpassing economische werkloosheid

– Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

– Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt

– Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

– Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

– Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek

– Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

– Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde

– Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007

– Wijziging aan de bepalingen inzake loopbaanonderbreking

– Wijziging overurenregeling horeca

– Wijziging algemene regeling van outplacement

– Sociale inlichtingen– en opsporingsdienst

RÉSUMÉ

Le projet de loi a pour but de modifier différentes dispositions qui tombent dans le domaine de l'emploi, du travail et de la concertation sociale. Il s'agit:

– Modifications de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

– Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

– Adaptation du chômage économique

– Utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

– Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail

– Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

– Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers

– Dispositions modifiant le Code pénal social

– Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

– Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle

– Modification de l'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007

– Modification aux dispositions concernant l'interruption de carrière

– Modification de la réglementation des heures supplémentaires dans l'horeca

– Modification du régime général de reclassement professionnel

– Service d'information et de recherche sociale

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

HOOFDSTUK 2

Wijzigingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (CAO)

Art. 2

Artikel 2 voegt een punt 1/1 toe aan het artikel 2, § 3, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Deze uitbreiding beoogt een dubbel doel.

Enerzijds verduidelijkt zij dat de wet van 5 december 1968 niet van toepassing is op de buitenlandse openbare overheden, net zoals de Belgische openbare overheden worden uitgesloten in artikel 2, § 3, punt 1 van de wet.

Anderzijds wil zij de diplomatieke zendingen, de missies bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomatieke of consulaire ambtenaren die gevestigd zijn in België, als werkgevers onderwerpen aan de wet van 5 december 1968.

Deze uitbreiding betreft echter enkel de werknemers die niet genieten van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake consulair verkeer of ieder ander toepasselijk instrument.

Art. 3

Artikel 3, lid 2, van de wet van 5 december 1968 voorziet dat de overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, erkende organisaties als representatieve werkgeversorganisaties worden aangemerkt.

De wetgever meende dat de regelgeving met betrekking tot de organisatie van de middenstand gemoderniseerd moest worden, en heeft de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, opgeheven door de wet

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

CHAPITRE 2

Modifications de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Art. 2

L'article 2 ajoute un point 1/1 dans l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Cette extension poursuit un double objectif.

D'une part, elle clarifie le fait que la loi du 5 décembre 1968 n'est pas d'application pour les autorités publiques étrangères, de la même façon que les autorités publiques belges sont exclues à l'article 2, § 3, point 1 de la loi.

D'autre part, elle vise à soumettre les missions diplomatiques, les missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, les postes consulaires et les agents diplomatiques ou les fonctionnaires consulaires étrangers établis en Belgique, en tant qu'employeurs, à la loi du 5 décembre 1968.

Cette extension concerne toutefois uniquement les travailleurs qui ne bénéficient pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable.

Art. 3

L'article 3, alinéa 2, de la loi du 5 décembre 1968 prévoit que sont considérées comme organisations représentatives d'employeurs les organisations qui sont agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 29 mai 1979.

Le législateur ayant estimé que le règlement de l'organisation des classes moyennes devait être modernisé, les lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, ont été abrogées par la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la

van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's (*Belgisch Staatsblad* van 10 juni 2014).

Volgend op deze opheffing, moet artikel 3, lid 2, dus worden geactualiseerd: waar er verwezen wordt naar de opgeheven wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, moet dit worden vervangen door wat er voorzien werd door de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's, die momenteel geldt.

Art. 4

Art. 4 vervangt het huidige artikel 27 van de wet van 5 december 1968 door een nieuw artikel 27. Deze wetswijziging heeft tot doel om enerzijds het huidige toepassingsgebied te verduidelijken en dit anderzijds ook uit te breiden.

Artikel 27 garandeert de continuïteit van de loon-en arbeidsvoorwaarden wanneer werkgevers en werknemers, als gevolg van een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37, overgaan van een paritair comité of subcomité naar een ander paritair comité of subcomité.

Het behoud van de geldende loon-en arbeidsvoorwaarden bij dergelijke overgang is van groot belang voor de sociale partners. Op deze werkgevers en werknemers blijven de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité, zoals zij op het moment van de overgang gelden, van toepassing totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité vóór 1 januari 2023 een bijzondere overeenkomst heeft afgesloten die de toepassing van de in dat paritair comité of subcomité bestaande overeenkomsten op de overgekomen werkgevers en werknemers regelt of zij overeenkomsten met hetzelfde voorwerp heeft gesloten.

De nieuwe tekst van dit artikel verduidelijkt dat zowel de werknemers die in dienst waren vóór de overgang als deze die erna worden aangeworven bedoeld worden, en dus niet enkel de werknemers die reeds in dienst waren vóór de overgang. Dit om een gelijke behandeling van deze twee groepen van werknemers te garanderen door te vermijden dat er binnen dezelfde onderneming nodeloos, zij het in principe slechts tijdelijk, verschillende loon-en arbeidsvoorwaarden dienen te worden toegepast.

représentation des indépendants et des PME (*Moniteur belge* du 10 juin 2014).

Suite à cette abrogation, l'article 3, alinéa 2, de la loi du 5 décembre 1968 doit donc être actualisé: ce qui fait référence aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, abrogées, doit être remplacé par ce qui est prévu par la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME, actuellement en vigueur.

Art. 4

L'article 4 remplace l'article 27 actuel de la loi du 5 décembre 1968 par un nouvel article 27. Cette modification législative a pour but, d'une part, de clarifier le champ d'application actuel et, d'autre part, également d'étendre celui-ci.

L'article 27 garantit la continuité des conditions de salaire et de travail quand les employeurs et les travailleurs, suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, passent d'une commission ou sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire.

Le maintien des conditions de salaire et de travail en vigueur lors d'un tel passage est d'une grande importance pour les partenaires sociaux. Pour ces employeurs et travailleurs, les conventions collectives de travail conclues dans la commission ou sous-commission paritaire anciennement compétente, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, restent d'application jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait conclu avant le 1er janvier 2023 une convention particulière qui règle l'application des conventions existantes au sein de cette commission ou sous-commission paritaire aux employeurs et travailleurs transférés ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet.

Le nouveau texte de cet article clarifie le fait que sont visés aussi bien les travailleurs qui étaient en service avant le passage que ceux qui ont été engagés après celui-ci, et donc pas uniquement les travailleurs qui étaient déjà en service avant le passage. Il s'agit de garantir un traitement semblable à ces deux groupes de travailleurs en évitant que, au sein de la même entreprise, des conditions de salaire et de travail différentes doivent inutilement être appliquées, même si, en principe, c'est seulement temporaire.

Naast een verduidelijking van het bestaande toepassingsgebied van dit artikel, wordt het ook uitgebreid. In de huidige tekst is artikel 27 niet van toepassing ingeval van een oprichting of een opheffing van een paritair comité of subcomité. De uitbreiding van het toepassingsgebied is noodzakelijk om de continuïteit ook te kunnen garanderen in de situatie waarbij bijvoorbeeld twee bestaande paritaire comités samengaan in een nieuw opgericht paritair comité. Indien artikel 27 in dit geval niet van toepassing zou zijn, zouden voor deze werkgevers en werknemers de overeenkomsten gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad moeten worden toegepast, en zouden zij tijdelijk niet langer genieten van loon-en arbeidsvoorwaarden die op sectoraal niveau werden vastgelegd. De tekst van artikel 27 verwijst nu duidelijk naar alle mogelijke situaties waarin zij van toepassing is: namelijk zowel bij de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité, als bij de oprichting of opheffing van een paritair comité of subcomité.

Art. 5

Wat de samenstelling van de paritaire comités en subcomités betreft, voorziet artikel 42, lid 2, dat de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die werden aangewezen om te zetelen voor elk mandaat dat hen toegekend is twee kandidaten moeten voordragen.

Deze verplichting tot het voordragen van twee kandidaten per toegekend mandaat maakt regelmatig het voorwerp van klachten uit vanwege de organisaties en veroorzaakt vaak vertragingen in de procedures tot samenstelling van de paritaire comités en subcomités.

Om redenen van doeltreffendheid en administratieve vereenvoudiging, wordt de verplichting om per toegekend mandaat twee kandidaten voor te dragen geschrapt.

HOOFDSTUK 3

Aanpassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Dit hoofdstuk voert in artikel 23 van de wet betreffende de bescherming van het loon der werknemers een lid in, teneinde de Koning de mogelijkheid te geven om, in welbepaalde omstandigheden, de lijst met de

Outre une clarification du champ d'application existant de cet article, celui-ci est également étendu. Dans le texte actuel, l'article 27 n'est pas d'application en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou sous-commission paritaire. L'extension du champ d'application est nécessaire pour pouvoir garantir également la continuité dans la situation où, par exemple, deux commissions paritaires existantes s'associent dans une nouvelle commission paritaire instituée. Si l'article 27 n'était pas d'application dans ce cas, les conventions conclues au sein du Conseil national du Travail devraient être d'application à ces employeurs et travailleurs et ils ne bénéficieraient plus temporairement des conditions de salaire et de travail qui ont été fixées au niveau sectoriel. Le texte de l'article 27 renvoie maintenant clairement à toutes les situations possibles dans lesquelles il est d'application: à savoir aussi bien en cas de modification du champ d'application d'une commission ou sous-commission paritaire qu'en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou sous-commission paritaire.

Art. 5

En ce qui concerne la composition des commissions et des sous-commissions paritaires, l'article 42, alinéa 2, prévoit que les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs désignées pour siéger doivent présenter deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué.

Cette obligation de présentation de deux candidats par mandat attribué fait régulièrement l'objet de doléances de la part des organisations et entraîne fréquemment des retards dans la procédure de composition des commissions et des sous-commissions paritaires.

Dans un souci d'efficacité et de simplification administrative, l'obligation de présenter deux candidats par mandat attribué est supprimée.

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Le présent chapitre insère un alinéa dans l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération des travailleurs afin de donner la possibilité au Roi d'étendre, dans des circonstances déterminées, la liste

inhoudingen die op het loon van de werknemers mogen worden verricht, uit te breiden.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 6

Overeenkomstig artikel 3 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers (verder: Loonbeschermingswet) moet de werknemer vrij kunnen beschikken over zijn loon. In principe moet het loon dan ook in geld worden uitbetaald aan de werknemer op girale wijze, zodat hij dit naar eigen goeddunken kan besteden.

Artikel 6 van de Loonbeschermingswet voorziet op dit principe een uitzondering en bepaalt dat een gedeelte van het loon in natura mag worden uitbetaald wanneer deze wijze van betaling gebruikelijk of wenselijk is wegens de aard van de betrokken bedrijfstak of van het betrokken beroep.

Dit artikel geeft een strikte en limitatieve opsomming van hetgeen als loon in natura mag worden verstrekt (waaronder bv. huisvesting), en bepaalt ook de maximale verhouding die het loon in natura kan hebben ten opzichte van het totale brutoloon. Dit om te voorkomen dat het loon in geld waarop de werknemer recht heeft en waarover hij vrij kan beschikken volledig zou worden uitgehold. Het voordeel in natura dient verplicht schriftelijk te worden geschat en ter kennis gebracht worden van de werknemer bij zijn indienstneming.

Artikel 23 van de Loonbeschermingswet nu bepaalt op limitatieve wijze de gevallen waarin de werkgever eenzijdig bepaalde sommen op het loon van de werknemer in mindering mag brengen en dus met het loon mag compenseren

Buiten deze expliciete gevallen is het de werkgever niet toegestaan eenzijdig inhoudingen of compensaties op het loon door te voeren.

In toepassing van deze huidige reglementering, zal de werkgever die bv. huisvesting aanbiedt aan zijn werknemer –bovenop zijn loon, dus zonder deze terbeschikkingstelling van huisvesting te beschouwen als een voordeel in natura in de zin van hoger genoemd artikel 6 – en hiervoor een huursom of vergoeding wil innen, deze som niet eenzijdig kunnen inhouden op het loon van de werknemer: de betrokken werknemer dient de huurbijdrage in principe afzonderlijk te betalen aan de werkgever in het kader van een huurovereenkomst. De

des retenues pouvant être opérées sur la rémunération des travailleurs.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 6

Conformément à l'article 3 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs (ci-après loi concernant la protection de la rémunération), le travailleur doit pouvoir disposer librement de sa rémunération. En principe, la rémunération en espèces doit être payée au travailleur en monnaie scripturale, de sorte qu'il puisse en disposer à son gré.

L'article 6 de la loi concernant la protection de la rémunération prévoit une exception à ce principe et stipule qu'une partie de la rémunération peut être payée en nature lorsque ce mode de paiement est de pratique courante ou souhaitable en raison de l'industrie ou de la profession en cause.

Cet article énumère de manière stricte et limitative ce qui peut être fourni comme rémunération en nature (notamment le logement), il détermine également le ratio maximal que peut représenter la rémunération en nature par rapport à la rémunération brute totale. Ceci afin d'éviter que la rémunération en espèces à laquelle le travailleur a droit et dont il peut disposer librement ne soit épuisée. L'avantage en nature doit être obligatoirement évalué par écrit et porté à la connaissance du travailleur au moment de son engagement.

L'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération détermine pour sa part de manière limitative les cas dans lesquels l'employeur peut unilatéralement retenir certaines sommes sur la rémunération du travailleur et donc procéder à une compensation avec la rémunération.

En dehors de ces cas explicitement prévus, l'employeur n'est pas autorisé à procéder à des retenues ou à des compensations unilatérales sur la rémunération.

Conformément à la législation en vigueur actuellement, l'employeur qui, par exemple, offre un logement à son travailleur – en complément de sa rémunération, donc sans considérer cette mise à disposition d'un logement comme un avantage en nature au sens de l'article 6 précité – et qui souhaite obtenir un loyer ou une indemnisation, ne peut pas retenir cette somme unilatéralement sur la rémunération du travailleur: le travailleur concerné doit en principe payer séparément à l'employeur une contribution à titre de loyer dans le

som die een werknemer moet betalen voor de huisvesting die door of via de werkgever werd geregeld, komt immers niet voor in de limitatieve lijst van artikel 23 van de Loonbeschermingswet in haar huidige libellering.

De bedoeling van dit artikel, dat een nieuw lid toevoegt aan artikel 23 van de Loonbeschermingswet, bestaat er dan ook in om de mogelijkheid te creëren om de limitatieve lijst met wettelijk toegelaten eenzijdige inhoudingen op het loon van de werknemer uit te breiden. Meer specifiek zouden eenzijdige inhoudingen wettelijk kunnen worden toegepast voor bijdragen ten laste van de werknemer voor voorzieningen die de werkgever te zijner beschikking wil stellen. Dergelijke inhouding is evenwel slechts mogelijk voor de soorten voorzieningen zoals opgesomd in artikel 6 van de Loonbeschermingswet, met dien verstande dat de voorzieningen bedoeld in dit ontwerp, zélf geen voordeel in natura uitmaken in de zin van bedoeld artikel 6.

Dit artikel creëert enkel een kader. Met het oog op de beste garanties voor de werknemer, delegeert het de bevoegdheid aan de Koning. Het komt aan de Koning toe de mogelijkheid tot uitbreiding van de lijst met wettelijk toegelaten inhoudingen met bijdragen van de werknemers voor verkregen voorzieningen, op voorstel van het bevoegde paritair comité, te concretiseren en de toepassingsmodaliteiten te bepalen.

— In dit kader dient Hij, op basis van het voorstel van het paritair comité, voor te schrijven hoe de waarde van de voorziening wordt bepaald, waarbij hij dient te waken over de consistentie met de waardering als voorgeschreven in kader artikel 6 van de Loonbeschermingswet. Het principe als bepaald bij § 3 van dit artikel 6 volgens hetwelk de werkgever geen winst mag nastreven bij de toekenning van een voordeel in natura blijft toepasselijk.

— De Koning bepaalt eveneens op objectieve wijze, en overeenkomstig het voorstel van het paritair comité, hoe de bijdrage die de werkgever uit hoofde van de voorziening mag inhouden wordt berekend: op deze wijze wordt vermeden dat de werkgever de bijdrage volledig eenzijdig en subjectief bepaald. Meer in het algemeen, dient men erover te waken dat het minimumloon waarop de werknemer recht heeft door deze wettelijk toegelaten inhouding niet wordt uitgehold.

Merk op dat, in de context van een tewerkstelling als seizoenarbeider, deze nieuwe mogelijkheid enkel van toepassing zal kunnen zijn op werknemers die burger zijn van de Europese Unie in de zin van artikel 20, lid 1 van het Verdrag betreffende de werking van

cadre d'un contrat de bail. En effet, la somme dont le travailleur doit s'acquitter pour le logement organisé par ou via l'employeur ne figure pas dans la liste limitative de l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération, tel qu'il est libellé actuellement.

L'objectif du présent article qui introduit un nouvel alinéa dans l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération consiste à prévoir la possibilité d'élargir la liste limitative énumérant les retenues unilatérales légalement autorisées sur la rémunération du travailleur. Plus précisément, des retenues unilatérales pourraient être légalement effectuées pour des contributions à charge du travailleur en raison de facilités que l'employeur veut mettre à sa disposition. Une telle retenue n'est toutefois possible que pour les sortes de facilités telles que celles énumérées à l'article 6 de la loi concernant la protection de la rémunération, sachant que les facilités visées par le présent projet ne constituent elles-mêmes pas un avantage en nature au sens de l'article 6 en question.

Cet article a uniquement pour objet de créer un cadre. Dans le but d'offrir les meilleures garanties au travailleur, il délègue la compétence au Roi. Ainsi, il appartient au Roi, sur proposition de la commission paritaire compétente, de concrétiser la possibilité d'élargir la liste des retenues autorisées avec des participations du travailleur pour des facilités obtenues, et d'en déterminer les modalités d'application.

— À cette fin, le Roi, sur base de la proposition de la commission paritaire, doit prescrire la manière de valoriser la facilité, tout en veillant à prendre en considération la valorisation telle que recommandée dans le cadre de l'article 6 de la Loi concernant la protection de la rémunération. Le principe évoqué au paragraphe 3 de cet article 6 selon lequel l'employeur ne peut pas poursuivre un but de lucre à l'occasion du paiement en nature trouve à s'appliquer.

— Le Roi détermine également, de manière objective et conformément à la proposition de la commission paritaire, comment la contribution que l'employeur peut retenir pour la facilité est calculée: cela permet d'éviter que l'employeur ne détermine la participation du travailleur manière totalement subjective et unilatérale. En d'autres mots, il convient de veiller à ce que la rémunération minimale à laquelle le travailleur a droit ne soit pas affectée par cette retenue légalement autorisée.

Il convient de souligner que, dans le cadre d'une mise au travail de travailleurs saisonniers, cette nouvelle possibilité ne pourra trouver application qu'aux travailleurs citoyens d'un État membre de l'Union européenne au sens de l'article 20, alinéa 1er, du Traité sur

de Europese Unie. Met betrekking tot onderdanen van derde landen (seizoenarbeiders) bepaalt artikel 20, lid 2. a) van de Richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider immers dat, indien de huisvesting door of via de werkgever wordt geregeld, de huur niet automatisch in mindering mag worden gebracht op het loon van de seizoenarbeider. Deze uitsluiting wordt expliciet vermeld in de wettekst.

Art. 7

Het huidige tweede lid van artikel 23 van de Loonbeschermingswet voorziet in een maximale verhouding van het totaal van de wettelijk toegelaten inhoudingen opzichtens het loon van de werknemer (in principe 1/5). Waar aan deze principiële verhouding niet wordt geraakt, dient de libellering van het huidige tweede lid van artikel 23 te worden aangevuld met een verwijzing naar het nieuw ingevoegde tweede lid, zodat deze nieuwe wettelijke inhouding mee in rekening wordt genomen voor de voor de berekening van de limiet van 1/5.

HOOFDSTUK 4

Aanpassing economische werkloosheid

Artikel 8 voegt een artikel 30*quinquies* in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in.

Het nieuwe artikel 30*quinquies* voorziet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken zoals bepaald in artikel 51 (regeling voor de werklieden) en in de artikelen 77/1 tot 77/8 (regeling voor de bedienden) van voormelde wet van 3 juli 1978.

Het doel van artikel 30*quinquies* is om de werkgever te verbieden beroep te doen op de regelingen van artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 wanneer het beroep op deze regelingen gebaseerd is op redenen die afhankelijk zijn van de wil van de werkgever, zoals bijvoorbeeld het geval is wanneer hij werk uitbesteedt aan derden dat had moet worden verricht door de werknemers die betrokken zijn bij deze regelingen.

Op die manier maakt de wil om werk uit te besteden aan derden dat had moet worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, geen reden van gebrek

le fonctionnement de l'Union européenne. En ce qui concerne les ressortissants (travailleurs saisonniers) d'États tiers, l'article 20, alinéa 2, a), de la directive 2014/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier prévoit que le loyer ne peut pas déduit automatiquement du salaire du travailleur saisonnier. Cette exclusion est explicitement reprise dans le texte légal.

Art. 7

Le second alinéa de l'article 23 de la loi concernant la protection de la rémunération, tel qu'il est rédigé actuellement, prévoit un ratio maximal limitant le total des retenues légalement autorisées sur la rémunération du travailleur (en principe 1/5). Dans la mesure où il n'est pas touché à ce ratio de principe, le libellé de l'article 23, alinéa 2 actuel doit être complété par un renvoi au nouvel alinéa 2, afin que cette nouvelle possibilité de retenue légale soit prise en considération pour la détermination du ratio de 1/5.

CHAPITRE 4

Adaptation du chômage économique

L'article 8 introduit un article 30*quinquies* dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le nouvel article 30*quinquies* prévoit que l'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques tel que déterminé à l'article 51 (régime ouvriers) et aux article 77/1 à 77/8 (régime employés) de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée.

L'objectif de l'article 30*quinquies* est d'interdire à l'employeur de recourir aux régimes basés sur les articles 51 et 77/1 à 77/8 lorsque le recours à ces régimes est basé sur des causes dépendant de la volonté de l'employeur, comme c'est notamment le cas lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs visés concernés par ces mêmes régimes.

Ainsi, la volonté de sous-traiter à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail en raison du manque de travail résultant de causes économiques ne constitue pas une cause du

aan werk uit dat het beroep op de regelingen bedoeld in voormelde artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 rechtvaardigt.

Het tweede lid van artikel 30*quinquies* voorziet dan ook dat de reden van gebrek aan werk zoals bedoeld in het eerste lid onafhankelijk moet zijn van de wil van de werkgever, wat bijvoorbeeld niet het geval is wanneer hij bijvoorbeeld het werk, dat gewoonlijk wordt verricht door de werknemers van wie de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst in uitvoering van het eerste lid, uitbesteedt aan derden.

Artikel 30*quinquies* voorziet een sanctie in geval van niet naleving van het tweede lid: de werkgever moet de werknemer zijn normaal loon betalen voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat gewoonlijk wordt uitgevoerd door deze werknemer.

Artikel 9 wijzigt artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in die zin dat wordt voorzien dat de kennisgevingen aan de RVA bedoeld in § 1, derde lid, en § 2, derde lid van hetzelfde artikel 51 voortaan de verbintenis van de werkgever moeten vermelden om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid na te leven.

Artikel 10 wijzigt artikel 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in die zin dat wordt voorzien dat de kennisgeving aan de RVA bedoeld in § 1, derde lid, van hetzelfde artikel 77/4 voortaan de verbintenis van de werkgever moet vermelden om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid na te leven.

HOOFDSTUK 5

Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

De huidige wetgeving rond elektronische arbeidsovereenkomsten en het elektronisch beheer van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie werd ingevoerd door de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Titel III van deze wet creëerde de juridische mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten met behulp van een elektronische handtekening af te sluiten. Tegelijk werd ook de mogelijkheid gecreëerd om bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch te versturen en op te slaan.

manque de travail justifiant le recours aux régimes visés aux articles 51 et 77/1 à 77/8 susmentionnés.

L'alinéa 2 de l'article 30*quinquies* prévoit dès lors que la cause du manque de travail visé à l'alinéa 1er doit être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas notamment lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux habituellement exécutés par les travailleurs dont le contrat a été suspendu en exécution de l'alinéa 1er.

L'article 30*quinquies* prévoit une sanction en cas de non-respect de cet alinéa 2: l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.

L'article 9 modifie l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en sens qu'il est prévu que les communications à l'Onem, visées aux § 1er, alinéa 3, et § 2, alinéa 3, de ce même article 51 doivent dorénavant mentionner l'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30*quinquies*, alinéa2.

L'article 10 modifie l'article 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en ce sens qu'il est prévu que la communication à l'Onem, visée au § 1er, alinéa 3, de ce même article 77/4 doit dorénavant mentionner l'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30*quinquies*, alinéa 2.

CHAPITRE 5

L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

La législation actuelle relative aux contrats de travail électroniques et à la gestion électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail a été introduite par la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Le Titre III de cette loi crée la possibilité juridique de conclure des contrats de travail au moyen d'une signature électronique. Par ailleurs, il crée aussi la possibilité d'envoyer et d'archiver par voie électronique certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur.

Met betrekking tot het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten werd een specifiek juridisch kader uitgewerkt in de diverse wetten die de regeling van de arbeidsovereenkomst tot voorwerp hebben. Dit gebeurde via de toevoeging in elk van deze wetten van telkenmale identieke bepalingen. Het gaat hierbij om de volgende wetsartikelen:

— artikel 3*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— artikel 3*bis* van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars;

— artikel 4, § 2 en artikel 8, § 2 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

— artikel 4, § 2 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst;

— artikel 32, § 1 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid (i.e. de regeling op de startbaanovereenkomst: dit artikel is intussen terug opgeheven omdat het overbodig was, gelet op het feit dat de startbaanovereenkomst onder de algemene regels valt van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten);

— artikel 105, § 2 van de programmawet van 2 augustus 2002 (i.e. de regeling op de beroepsinlevingsovereenkomst: hiervoor is de federale overheid sinds de zesde staatshervorming niet langer bevoegd);

— artikel 9, § 1 van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser;

— artikel 35 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen (i.e. de regeling op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen).

Met betrekking tot het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie werd een algemene bepaling opgenomen in artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen. Daarnaast werd ook een specifiek artikel 3*ter* toegevoegd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

En ce qui concerne la conclusion de contrats de travail électroniques, un cadre juridique spécifique a été élaboré dans différentes lois dont l'objet consiste à régir le contrat de travail. Cela a eu lieu par l'ajout dans chacune de ces lois de dispositions à chaque fois identiques. Il s'agit des articles de lois suivants:

— l'article 3*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— l'article 3*bis* de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré;

— l'article 4, § 2, et l'article 8, § 2, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

— l'article 4, § 2, de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE;

— l'article 32, § 1er, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi (i.e. la réglementation en matière de convention de premier emploi: cet article a entretemps été abrogé parce qu'il était superflu, vu le fait que la convention de premier emploi est soumise à la réglementation générale de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);

— l'article 105, § 2, de la loi-programme du 2 août 2002 (i.e. la réglementation en matière des conventions d'immersion professionnelle: l'autorité fédérale ne dispose plus de compétence en la matière depuis la sixième réforme de l'État);

— l'article 9, § 2, de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur;

— l'article 35 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail (i.e. la réglementation en matière du contrat d'engagement maritime a bord de navires de mer).

En ce qui concerne l'envoi électronique et l'archivage de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, une disposition générale est prévue à l'article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail. En outre, un article 3*ter* spécifique a été ajouté dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Sinds de totstandkoming van de hierboven vermelde wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten hebben zich een aantal belangrijke ontwikkelingen voorgedaan, waaraan het huidig wettelijk kader moet worden aangepast.

Zo is op 1 juli 2016 de Europese Verordening nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG (de zgn. eIDAS-verordening, wat staat voor *electronic IDentification and Authentication Services*) van kracht geworden.

Deze verordening vervangt de Europese richtlijn 1999/93/EG van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 1999 betreffende een gemeenschappelijk kader voor elektronische handtekeningen. Zij heeft tot doel het vertrouwen in elektronische transacties in de interne markt te vergroten door te voorzien in een gemeenschappelijke grondslag voor veilige elektronische interactie tussen burgers, bedrijven en overheden, en bijgevolg ook de doeltreffendheid van publieke en private onlinediensten, e-business en elektronische handel in de Unie te verhogen.

Met het oog hierop stelt de eIDAS-verordening een gemeenschappelijk Europees juridisch kader vast voor elektronische identificatie en vertrouwensdiensten, waaronder met name wordt verstaan:

a) het aanmaken, verifiëren en valideren van elektronische handtekeningen, elektronische zegels of elektronische tijdstempels, diensten voor elektronisch aangetekende bezorging en op deze diensten betrekking hebbende certificaten, of

b) het aanmaken, verifiëren en valideren van certificaten voor authenticatie van websites, of

c) het bewaren van elektronische handtekeningen, zegels of certificaten die op deze diensten betrekking hebben.

Om het vertrouwen van de Europese burgers en bedrijven in elektronische transacties te versterken kent de eIDAS-verordening een grotere rechtszekerheid toe aan gekwalificeerde vertrouwensdiensten. Dit zijn diensten die een hoger betrouwbaarheidsniveau bereiken, omdat zij voldoen aan bepaalde specifieke technische vereisten die in de bijlagen aan de verordening zijn vastgelegd.

Vanuit deze filosofie bepaalt artikel 25, lid 2, van de eIDAS-verordening op algemene wijze dat een

Depuis l'élaboration de la législation relative aux contrats de travail et aux documents électroniques mentionnée ci-dessus, d'importants développements ont eu lieu de sorte qu'il convient d'adapter le cadre juridique en vigueur actuellement.

Ainsi, le 1er juillet 2016, le règlement européen n°910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE (aussi appelé le règlement eIDAS pour *electronic IDentification and Authentification*) est entré en vigueur.

Ledit règlement remplace la directive européenne 1999/93/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 1999 sur un cadre communautaire pour les signatures électroniques. Il vise à susciter une confiance accrue dans les transactions électroniques au sein du marché intérieur en fournissant un socle commun pour des interactions électroniques sécurisées entre les citoyens, les entreprises et les autorités publiques et en accroissant ainsi l'efficacité des services en ligne publics et privés, ainsi que l'efficacité de l'activité économique et du commerce électronique dans l'Union.

À cette fin, le règlement eIDAS crée un cadre juridique européen commun relatif à l'identification électronique et aux services de confiance, qui englobe notamment:

a) la création, la vérification et la validation de signatures électroniques, de cachets électroniques ou d'horodatages électroniques, de services d'envoi recommandé électronique et de certificats relatifs à ces services; ou

b) la création, la vérification et la validation de certificats pour l'authentification de sites internet; ou

c) la conservation de signatures électroniques, de cachets électroniques ou de certificats relatifs à ces services.

Afin de renforcer la confiance des entreprises et des citoyens européens dans les transactions électroniques, le règlement eIDAS confère une sécurité juridique plus importante aux services de confiance qualifiés. Il s'agit des services qui présentent un niveau de garantie plus élevé car ils satisfont à un certain nombre d'exigences techniques spécifiques déterminées par les annexes du règlement.

Dans cette philosophie, l'article 25, point 2, du règlement eIDAS dispose de manière générale que l'effet

gekwalificeerde elektronische handtekening hetzelfde rechtsgevolg heeft als een handgeschreven handtekening.

Met betrekking tot andere, niet-gekwalificeerde elektronische handtekeningen bepaalt de eIDAS-verordening dat het rechtsgevolg van dergelijke elektronische handtekeningen niet mag worden ontkend louter op grond van het feit dat de handtekening elektronisch is of niet aan de eisen voor gekwalificeerde elektronische handtekeningen voldoet (artikel 25, lid 1, van de eIDAS-verordening). Het nationaal recht bepaalt echter vrij welk rechtsgevolg aan dergelijke handtekeningen moet worden voorbehouden. De eIDAS-verordening doet immers geen afbreuk aan nationaal recht dat betrekking heeft op de totstandkoming en geldigheid van contracten of andere wettelijke of procedurele verplichtingen inzake vormvereisten (artikel 2, lid 3, van de eIDAS-verordening).

De huidige nationale wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten is niet aangepast aan deze nieuwe Europese realiteit, omdat op dit ogenblik enkel de arbeidsovereenkomst die wordt ondertekend door middel van de elektronische identiteitskaart (eID) wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst. De wetgeving voorziet dat ook andere systemen van elektronische handtekening kunnen worden gelijkgesteld, op voorwaarde dat zij voldoen aan bepaalde door de Koning vast te stellen veiligheidswaarborgen, doch dergelijk koninklijk besluit is tot op heden nooit verschenen.

Als gevolg hiervan kunnen elektronische arbeidsovereenkomsten in België momenteel enkel rechtsgeldig worden afgesloten met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door middel van de elektronische identiteitskaart. Dat is immers de enige manier van ondertekening waarbij de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst.

Het is daarom noodzakelijk om de Belgische wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten in lijn te brengen met de Europese eIDAS-verordening en in dit verband de mogelijkheden te verruimen om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zonder daarbij evenwel afbreuk te doen aan de waarborgen inzake veiligheid en bescherming van de beide contractpartijen (en met name dan van de werknemer).

In dit verband past het in herinnering te brengen dat dergelijke verruiming reeds werd gerealiseerd wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft. Dit gebeurde via de wet van 30 augustus 2016 tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de

juridique d'une signature électronique qualifiée est équivalent à celui d'une signature manuscrite.

En ce qui concerne les autres services, à savoir les signatures électroniques non-qualifiées, le règlement eIDAS prévoit que les effets juridiques de telles signatures électroniques ne peuvent être niés, du simple fait que la signature est électronique ou qu'elle ne satisfait pas aux exigences requises pour les signatures électroniques qualifiées (article 25, point 1, du règlement eIDAS). Il appartient au droit national de déterminer librement quels effets juridiques doivent être réservés à de telles signatures. Le règlement eIDAS ne porte d'ailleurs pas préjudice au droit national relatif à la conclusion et la validité des contrats ou d'autres obligations juridiques ou procédurales d'ordre formel (article 2, point 3, du règlement eIDAS).

La législation nationale en vigueur en matière de contrats de travail électroniques n'est pas adaptée à cette nouvelle réalité européenne car, pour le moment, seul le contrat de travail signé au moyen de la carte d'identité électronique (eID) est assimilé à un contrat de travail conclu sur papier. La législation prévoit que d'autres systèmes de signature électronique peuvent également y être assimilés, à condition toutefois qu'ils satisfassent aux exigences de sécurité déterminées par le Roi. Un tel arrêté royal n'a cependant, à ce jour, jamais été publié.

Par conséquent, en Belgique, les contrats de travail électroniques ne peuvent actuellement être valablement conclus qu'au moyen d'une signature électronique crée au moyen de la carte d'identité électronique. Il s'agit en fait de la seule possibilité de signature permettant au contrat de travail conclu électroniquement d'être assimilé à un contrat de travail signé sur papier.

Il est par conséquent nécessaire de mettre en concordance la législation belge en matière de contrats de travail électroniques avec le règlement eIDAS et, donc, d'élargir les possibilités de signer des contrats de travail électroniques, sans, à cette occasion, porter atteinte aux garanties en matière de sécurité et de protection de chacune des parties au contrat (en particulier le travailleur).

À ce propos, il est utile de rappeler qu'une telle extension a déjà été réalisée pour le contrat de travail intérimaire. Cela a été fait par la loi du 30 août 2016 modifiant l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs

tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid. Met dit wetsontwerp wordt eenzelfde verruimingsoperatie ook tot stand gebracht voor alle andere types van arbeidsovereenkomsten.

Daarnaast moet de huidige wetgeving ook aangepast worden aan het nieuw wettelijk kader inzake elektronische archiveringsdiensten, dat zich voortaan in titel 2 van boek XII "Recht van de elektronische economie" van het Wetboek van economisch recht bevindt. Die titel voert nieuwe bepalingen in met het oog op het creëren van een volledig en samenhangend juridisch kader voor de elektronische archivering. Hij werd in het Wetboek van economisch recht ingevoegd door de wet van 21 juli 2016 tot uitvoering en aanvulling van de verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende de elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG, houdende invoeging van titel 2 in boek XII "Recht van de elektronische economie" van het Wetboek van economisch recht, en houdende invoeging van de definities eigen aan titel 2 van boek XII en van de rechtshandhavingsbepalingen eigen aan titel 2 van boek XII, in de boeken I, XV en XVII van het Wetboek van economisch recht.

De huidige wetgeving rond elektronische arbeidsovereenkomsten bepaalt dat een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst moet worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. Op dit ogenblik kan dit enkel gebeuren bij een derde persoon, die gespecialiseerd is in het elektronisch opslaan en bewaren van elektronische contracten en documenten. De wetgeving voorziet niet in de mogelijkheid voor de werkgever om dit in eigen beheer en voor eigen rekening te doen.

De persoon bij wie een exemplaar van de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomst moet worden opgeslagen, moet voldoen aan bepaalde voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering. Momenteel wordt daarvoor verwezen naar de voorwaarden die worden gesteld krachtens de wet van 15 mei 2007 tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten. Deze voorwaarden zijn echter nooit vastgesteld bij gebrek aan uitvoeringsmodaliteiten van de genoemde wet. Bovendien is die wet zelf ondertussen terug ingetrokken door de hierboven reeds vermelde wet van 21 juli 2016,

à la disposition d'utilisateurs, aux fins de supprimer la règle des 48 heures et d'élargir la possibilité de recourir à des contrats de travail intérimaire électroniques. Le présent projet de loi met en œuvre un élargissement similaire pour tous les autres types de contrats de travail.

Il convient en outre d'adapter la réglementation actuellement en vigueur au nouveau cadre légal régissant les services d'archivage électroniques, qui est désormais contenu dans le titre 2 du livre XII "Droit de l'économie électronique" du Code de droit économique. Ce titre introduit de nouvelles dispositions visant à créer un cadre juridique complet et cohérent pour l'archivage électronique. Il a été inséré dans le Code de droit économique par la loi du 21 juillet 2016 mettant en œuvre et complétant le règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE, portant insertion du titre 2 dans le livre XII "Droit de l'économie électronique" du Code de droit économique et portant insertion des définitions propres au titre 2 du livre XII et des dispositions d'application de la loi propres au titre 2 du livre XII, dans les livres I, XV et XVII du Code de droit économique.

La législation actuellement en vigueur concernant les contrats de travail électroniques prévoit qu'un exemplaire du contrat de travail signé au moyen d'une signature électronique doit être archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Pour le moment, cela ne peut être fait que par un tiers spécialisé dans l'enregistrement et l'archivage électronique de contrats et documents électroniques. La législation ne prévoit pas la possibilité pour l'employeur de gérer cela lui-même et pour son propre compte.

La personne auprès de laquelle un exemplaire du contrat de travail conclu électroniquement est archivé doit satisfaire à certaines conditions relatives à la fourniture de services d'archivage électronique. Actuellement, les conditions à ce propos sont fixées par la loi du 15 mai 2007 fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance. Faute de mesures d'exécution de la loi précitée, ces conditions n'ont en fait jamais été déterminées. Par ailleurs, cette loi a entretemps été retirée par la loi du 21 juillet 2016 précitée, loi qui a instauré dans le titre 2 du livre XII "Droit de l'économie électronique" du Code de droit économique

die een nieuw en coherent juridisch kader inzake elektronische archivering heeft tot stand gebracht in titel 2 van boek XII “Recht van de elektronische economie” van het Wetboek van economisch recht.

Dit hoofdstuk brengt de regels inzake elektronische archivering van elektronische afgesloten arbeidsovereenkomsten in lijn met het desbetreffend juridisch kader in het Wetboek van economisch recht.

Zoals voorheen blijft de verplichting bestaan om een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst op te slaan bij een elektronische archiveringsdienst. Dit kan voortaan gebeuren ofwel bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst, ofwel bij de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat. In beide gevallen moet echter worden voldaan aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die worden gesteld door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht. Een gekwalificeerde elektronische archivering biedt immers het hoogste veiligheidsniveau op het vlak van leesbaarheid in de tijd, duurzaamheid en integriteit van de bewaarde documenten. Documenten die dienen voor juridische doeleinden, zoals bv. arbeidsovereenkomsten of andere documenten van sociale aard, moeten immers vaak gedurende meerdere jaren bewaard worden, onder meer omwille van de wettelijke verjaringstermijnen en het bewijsrecht, maar ook omwille van controledoeleinden. De keuze voor een gekwalificeerde elektronische archivering is daarom verantwoord, omdat deze de meeste rechtszekerheid biedt aan de partijen (niet in het minst de werknemer). Bovendien is het ook noodzakelijk om het vertrouwen van de partijen in de digitale omgeving te versterken, hetgeen de economische en sociale ontwikkeling alleen maar ten goede kan komen.

Tot slot regelt dit hoofdstuk ook de bevoegdheden van de sociaal inspecteurs om zich door de werkgever de elektronisch opgestelde arbeidsovereenkomsten of documenten van sociale aard te doen voorleggen, wanneer deze niet bij de werkgever zelf zijn opgeslagen maar bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. Momenteel bevat de huidige wetgeving op dat vlak bepalingen die geen rekening houden met de totstandkoming van het Sociaal Strafwetboek in 2010. Eén van de bedoelingen van het Sociaal Strafwetboek bestaat erin om de bevoegdheden van de sociaal inspecteurs in één enkele wettekst onder te brengen. Bijgevolg is het nodig om de bestaande bepalingen m.b.t. het voorleggen aan de sociaal inspecteurs van elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie elektronisch worden

un cadre juridique nouveau et cohérent en matière d’archivage électronique.

Ce chapitre met les règles en matière d’archivage électronique des contrats de travail conclus électroniquement en conformité avec le cadre juridique y relatif tel qu’il est repris dans le Code de droit économique.

Comme c’était déjà le cas, l’obligation d’archiver un exemplaire du contrat de travail signé au moyen de la signature électronique auprès d’un service d’archivage subsiste. Mais, désormais, cela peut se faire soit, auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique, soit auprès de l’employeur qui exploite un tel service pour son propre compte. Dans les deux cas, il doit cependant être satisfait aux conditions prévues en matière de fourniture de services d’archivage électronique qualifié prévues au livre XII, titre 2, du Code de droit économique. Un archivage électronique qualifié offre en effet le plus haut niveau de sécurité tant au niveau de la lisibilité dans le temps que de la durabilité et de l’intégrité des documents conservés. Or, les documents établis à des fins juridiques, comme par exemple les contrats de travail ou d’autres documents de nature sociale, doivent souvent être conservés pendant plusieurs années, entre autres, en raison des délais légaux de prescription et du droit de la preuve, mais également en raison des objectifs de contrôle. Pour cette raison, le choix de l’archivage électronique qualifié est le plus justifié car il garantit aux parties (et certainement au travailleur) le meilleur niveau de sécurité juridique. Il convient en outre de renforcer la confiance des parties dans l’environnement digital en général, ce qui ne peut que contribuer favorablement au développement économique et social.

Enfin, ce chapitre régit également les compétences des inspecteurs sociaux afin de leur permettre de se faire présenter par l’employeur les contrats de travail ou les documents sociaux rédigés électroniquement lorsque ceux-ci ne sont pas archivés auprès de l’employeur lui-même mais auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique. La législation actuelle contient des dispositions à ce propos qui ne tiennent pas compte de l’élaboration en 2010 du Code pénal social. Un des objectifs du Code pénal social consiste à rassembler en un seul et même texte de loi les compétences des inspecteurs sociaux. En conséquence, il est nécessaire de remplacer les dispositions existantes relatives à la présentation aux inspecteurs sociaux des contrats de travail électroniques et des documents relatifs à la relation individuelle de travail

opgeslagen bij een derde, te vervangen door één enkele regeling die zich in het Sociaal Strafwetboek bevindt.

Dit hoofdstuk zal niet onmiddellijk in werking treden, maar op dezelfde datum als die welke door de Koning wordt bepaald voor de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.

De reden hiervoor ligt in het feit dat dit hoofdstuk een verplichting tot gekwalificeerde elektronische archivering voorschrijft voor elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie elektronisch worden verstuurd en opgeslagen. Op dit ogenblik is er op de Belgische en/of Europese markt evenwel nog geen voldoende aanvaardbaar en operationeel aanbod van dergelijke gekwalificeerde vertrouwensdiensten, waardoor er op dit vlak ook nog geen gezonde concurrentie bestaat die redelijke prijzen garandeert. Bovendien hangt het operationeel maken van dergelijke gekwalificeerde diensten ook af van het bestaan van nationale, Europese en/of internationale normen voor bepaalde vertrouwensdiensten en van de goedkeuring van sommige uitvoeringsakten die worden voorzien door de eIDAS-verordening.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 11

Dit artikel vervangt artikel 3*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door een nieuw artikel.

In dit nieuw artikel 3*bis* wordt een aangepast en eenvormig juridisch kader gecreëerd voor het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten.

Eerste lid

In de huidige stand van artikel 3*bis* wordt een arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door middel van de elektronische identiteitskaart (eID) gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening. De huidige tekst van artikel 3*bis* voorziet dat ook andere systemen van elektronische handtekening kunnen worden gelijkgesteld, op voorwaarde dat deze voldoen aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd. Deze veiligheidswaarborgen moeten worden vastgesteld bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, doch tot op heden is dergelijk besluit

qui sont archivés électroniquement auprès d'un tiers, par une seule et même réglementation intégrée dans le Code pénal social.

Le présent chapitre ne rentrera pas immédiatement en vigueur. Il entrera en vigueur à la même date que celle fixée par le Roi pour l'entrée en vigueur de l'article XII.25, § 5, alinéa 3, du Code de droit économique.

Ce choix s'explique par le fait que le présent chapitre prévoit une obligation d'archivage électronique qualifié pour les contrats de travail électroniques et pour les documents qui sont envoyés et archivés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail. Actuellement, il n'existe pas, sur le marché belge et/ou européen une offre suffisamment acceptable et opérationnelle de tels services de confiance qualifiés et, par conséquent, pas de concurrence saine suffisante permettant de garantir des prix raisonnables. En outre, la mise en œuvre opérationnelle de tels services de confiance qualifiés dépend également de l'existence de normes nationales, européennes et/ou internationales relatives à certains services de confiance ainsi que de l'adoption de différents actes d'exécution prévus par le règlement eIDAS.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 11

Le présent article remplace l'article 3*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail par un nouvel article.

Ce nouvel article 3*bis* crée un cadre juridique adapté et uniforme relatif à la conclusion de contrats de travail électroniques.

Alinéa premier

Dans l'état actuel de l'article 3*bis*, il est prévu qu'un contrat de travail signé au moyen de la signature électronique créée au moyen de la carte d'identité électronique (eID) est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite. Le texte actuel de l'article 3*bis* prévoit que d'autres systèmes de signature électronique peuvent également y être assimilés à condition que ceux-ci satisfassent aux mêmes garanties de sécurité que la signature électronique qui est créée au moyen de la carte d'identité électronique. Ces garanties de sécurité doivent être fixées par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. Toutefois, à ce jour, un tel arrêté n'a jamais été adopté. Par conséquent, actuellement, des contrats de travail électroniques ne

achterwege gebleven. Als gevolg hiervan kunnen elektronische arbeidsovereenkomsten momenteel alleen rechtsgeldig worden afgesloten door middel van de elektronische identiteitskaart. Dat is immers de enige manier van ondertekening waarbij de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst.

Artikel 25, lid 2, van de Europese verordening nr 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van richtlijn 1999/93/EG (de zgn. eIDAS-verordening) bepaalt evenwel op algemene wijze dat een gekwalificeerde elektronische handtekening hetzelfde rechtsgevolg heeft als een handgeschreven handtekening.

Daarnaast voorziet artikel 25, lid 1, van de eIDAS-verordening dat het rechtsgevolg van andere (niet-gekwalificeerde) elektronische handtekeningen en de toelaatbaarheid ervan als bewijsmiddel in gerechtelijke procedures niet mogen worden ontkend louter op grond van het feit dat de handtekening elektronisch is of niet aan de eisen voor gekwalificeerde elektronische handtekeningen voldoet. In dit geval komt het evenwel aan de nationale wetgever toe om te bepalen welk rechtsgevolg aan dergelijke handtekeningen moet worden voorbehouden. Artikel 2, lid 3, van de eIDAS-verordening bepaalt immers dat die verordening geen afbreuk doet aan nationaal recht dat betrekking heeft op de totstandkoming en geldigheid van contracten of andere wettelijke of procedurele verplichtingen inzake vormvereisten.

De eIDAS-verordening is op 1 juli 2016 van kracht geworden. Aangezien Europese verordeningen rechtstreeks van toepassing zijn in de rechtsorde van iedere lidstaat (zonder dat nog een omzetting vereist is), moet de Belgische wetgeving daarmee in overeenstemming worden gebracht.

Aangezien de huidige Belgische wetgeving inzake het afsluiten van elektronische arbeidsovereenkomsten te beperkt is in het licht van de eIDAS-verordening (omdat op dit ogenblik enkel de arbeidsovereenkomst die wordt ondertekend door middel van de elektronische identiteitskaart wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst), moeten de mogelijkheden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen worden verruimd.

Uiteraard is het daarbij niet de bedoeling om afbreuk te doen aan de waarborgen inzake veiligheid en bescherming van de beide contractpartijen wanneer zij gebruik maken van een elektronische handtekening.

peuvent être valablement conclus qu'au moyen de la carte d'identité électronique. En effet, il s'agit de la seule manière de signer qui permet à un contrat de travail électronique d'être assimilé à un contrat de travail signé sur papier.

Cependant, l'article 25, point 2, du Règlement européen n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE (dit règlement eIDAS) prévoit une disposition générale en vertu de laquelle l'effet juridique d'une signature électronique qualifiée est équivalent à celui d'une signature manuscrite.

Par ailleurs, l'article 25, point 1, du règlement eIDAS dispose que l'effet juridique et la recevabilité d'autres signatures électroniques (non-qualifiées) comme preuve en justice ne peuvent être refusées au seul motif que cette signature se présente sous une forme électronique ou qu'elle ne satisfait pas aux exigences de la signature électronique qualifiée. Dans une telle situation, il appartient toutefois au législateur national de déterminer quel effet juridique doit être réservé à de telles signatures. L'article 2, point 3, du règlement eIDAS prévoit d'ailleurs que ce règlement ne porte pas préjudice au droit national relatif à la conclusion et à la validité des contrats ou d'autres obligations juridiques ou procédurales d'ordre formel.

Le règlement eIDAS est entré en vigueur le 1er juillet 2016. Étant donné que les règlements européens sont directement applicables dans l'ordre juridique de chaque État membre (sans qu'une transposition ne soit encore nécessaire), la législation belge doit être mise en conformité avec celui-ci.

Sachant que la législation belge actuellement en vigueur en matière de conclusion de contrats de travail électroniques est trop restreinte à la lumière du règlement eIDAS (car actuellement, seul le contrat de travail signé au moyen de la carte d'identité électronique est assimilé au contrat de travail papier), les possibilités de signer électroniquement des contrats de travail doivent être élargies.

Le but n'est pas, bien entendu, de porter préjudice aux garanties en matière de sécurité et de protection de chacune des parties au contrat lorsqu'elles recourent à la signature électronique.

De handtekening vervult immers een aantal belangrijke functies. Ten eerste wordt de identiteit van de contractpartijen erdoor vastgesteld. Men weet zo welke personen door een contract verbonden zijn. Ten tweede geeft de persoon door zijn handtekening te kennen dat hij akkoord gaat met de inhoud ervan. Ten derde waarborgt de handtekening ook de integriteit van de overeenkomst. Door de handtekening wordt vermeden dat aan de overeenkomst nog eenzijdig aanvullingen of wijzigingen kunnen worden aangebracht.

Omwille van deze belangrijke functies moeten hoge veiligheidswaarborgen aan de elektronische handtekening worden gesteld.

Daarom zal artikel 3*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voortaan bepalen dat een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren.

Het begrip “gekwalificeerde elektronische handtekening” wordt omschreven in artikel 3, lid 12, van de eIDAS-verordening. Het gaat meer bepaald om een geavanceerde elektronische handtekening die is aangemaakt met een gekwalificeerd middel voor het aanmaken van elektronische handtekeningen en die gebaseerd is op een gekwalificeerd certificaat voor elektronische handtekeningen. In de bijlagen I en II van de verordening worden de eisen opgesomd waaraan dergelijk gekwalificeerd middel en gekwalificeerd certificaat moeten voldoen.

Het begrip “gekwalificeerd elektronisch zegel” wordt omschreven in artikel 3, lid 27, van dezelfde Europese Verordening nr. 910/2014. Een gekwalificeerd elektronisch zegel is een vorm van gekwalificeerde

En effet, la signature remplit certaines fonctions importantes. Tout d’abord, elle permet de constater l’identité des parties contractantes. L’on est alors informé de l’identité des personnes liées par un contrat. Ensuite, la personne fait savoir, par le biais de sa signature, qu’elle marque son accord sur le contenu. Enfin, la signature garantit également l’intégrité du contrat. La signature permet d’éviter que des ajouts ou modifications unilatéraux puissent encore être apportés au contrat.

Étant donné ces fonctions importantes, la signature électronique doit présenter des garanties de sécurité élevées.

C’est pourquoi, l’article 3*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoira désormais qu’un contrat de travail signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d’une signature manuscrite à condition que la signature électronique soit réalisée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l’identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l’identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l’intégrité de ce contrat.

La notion de “signature électronique qualifiée” est définie par l’article 3, point 12, du règlement eIDAS. Il s’agit plus spécifiquement d’une signature électronique avancée qui est créée à l’aide d’un dispositif qualifié de création de signature électronique, et qui repose sur un certificat qualifié de signature électronique. Les annexes I et II du règlement énumèrent les exigences auxquelles doivent satisfaire un tel dispositif qualifié et un tel certificat qualifié.

La notion de “cachet électronique qualifié” est définie par l’article 3, point 27, du même Règlement européen n° 910/2014. Un cachet électronique qualifié est une forme de signature électronique qualifiée, dont l’intégrité

elektronische handtekening, waarvan de integriteit gegarandeerd wordt en die dient voor de identificatie van een onderneming of een organisatie. Zo is die laatste onmiddellijk herkenbaar. De technologie is dezelfde als voor de gekwalificeerde elektronische handtekening.

Een gekwalificeerde elektronische handtekening heeft hetzelfde rechtsgevolg als een handgeschreven handtekening (artikel 25, lid 2, van de eIDAS-verordening). Hetzelfde geldt voor een gekwalificeerd elektronisch zegel op basis van Boek XII, titel 2 van het Wetboek van economisch recht (artikel XII.25, § 3).

Als een rechter vaststelt dat een elektronische overeenkomst is ondertekend door middel van een gekwalificeerde elektronische handtekening, dan moet hij deze handtekening als gelijkwaardig beschouwen aan een handgeschreven handtekening.

Het gebruik van een systeem van gekwalificeerde elektronische handtekening biedt dus het voordeel van de rechtszekerheid, daar zij automatisch wordt gelijkgesteld met een handgeschreven handtekening. Traditioneel wordt de ondertekening door middel van de in België gebruikte elektronische identiteitskaart aanzien als een systeem van gekwalificeerde elektronische handtekening.

Omwille van een betere toegankelijkheid van de elektronische omgeving wordt toegestaan dat ook gebruik kan worden gemaakt van alternatieve methodes van elektronische ondertekening dan alleen maar de gekwalificeerde elektronische handtekening.

Die alternatieve methodes van (niet-gekwalificeerde) elektronische handtekening moeten evenwel een voldoende hoog beveiligingsniveau bieden om op een betrouwbare manier de essentiële functies van een rechtsgeldige handtekening te waarborgen, te weten:

— het vaststellen van de identiteit van de partijen;

— het vaststellen van hun instemming met de inhoud van de overeenkomst, en

— het verzekeren van het behoud van de integriteit van de overeenkomst (d.w.z. garanderen dat de inhoud van het document na ondertekening niet meer kan worden gewijzigd).

De nieuwe wettelijke regeling moet immers alle arbeidsrechtelijke waarborgen voor de ondertekening van arbeidsovereenkomsten blijven bieden en moet derwijze zijn vastgesteld dat ze niet bij iedere technologische ontwikkeling moet worden gewijzigd.

est assurée et qui sert à l'identification d'une entreprise ou d'une organisation. Cette dernière est ainsi immédiatement reconnaissable. La technologie est la même que celle utilisée pour la signature électronique qualifiée.

Une signature électronique qualifiée a le même effet juridique qu'une signature manuscrite (article 25, point 2, du règlement eIDAS). Il en est de même pour un cachet électronique qualifié en vertu du livre XII, titre 2 du Code de droit économique (article XII.25, § 3).

Si un juge établit qu'un contrat électronique est signé au moyen d'une signature électronique qualifiée, il doit dès lors considérer cette signature comme équivalente à une signature manuscrite.

L'usage d'un système de signature électronique qualifiée offre donc l'avantage de la sécurité juridique, puisqu'elle est automatiquement assimilée à une signature manuscrite. Traditionnellement, la signature effectuée au moyen de la carte d'identité électronique utilisée en Belgique est considérée comme un système de signature électronique qualifiée.

Afin de permettre une meilleure accessibilité de l'environnement électronique, il est permis de recourir également à des modes alternatifs de signature électronique par rapport à la seule signature électronique qualifiée.

Ces modes alternatifs de signature électronique (non-qualifiée) doivent cependant offrir un niveau de sécurité hautement suffisant afin de garantir de manière fiable les fonctions essentielles d'une signature juridiquement valide, à savoir:

— la constatation de l'identité des parties;

— la constatation de leur consentement quant au contenu du contrat, et

— la garantie du maintien de l'intégrité du contrat (c.-à-d. garantir que le contenu du document ne puisse plus être modifié après signature).

La nouvelle disposition légale doit en effet continuer à offrir toutes les garanties qui, en droit du travail, entourent la signature des contrats de travail et être telle qu'elle ne doive pas être modifiée lors de chaque évolution technologique.

Zoals de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 1 972 terecht heeft opgemerkt, zijn andere systemen van elektronische handtekening, die niet aan de eisen voor gekwalificeerde elektronische handtekeningen voldoen, niet noodzakelijk onbeveiligde mechanismen (NAR advies nr. 1 972 van 23 februari 2016, p. 7). In geval van betwisting is het bewijs daarvan echter moeilijk te leveren. In dergelijk geval moet de rechter onderzoeken of de betrokken elektronische handtekening voldoet aan de essentiële functievereisten voor een geldige handtekening, en oordeelt hij vrij over de bewijskracht en de rechtsgeldigheid daarvan.

Daarom wordt voorzien dat, in geval van betwisting bij het gebruik van alternatieve methodes van elektronische handtekening, de bewijslast op de werkgever rust om aan te tonen dat de gebruikte elektronische handtekening effectief de voornoemde essentiële functies waarborgt. Het zou immers buitensporig zijn om in dit geval de bewijslast te laten rusten op de werknemer. Een gelijkaardig principe vindt men trouwens ook terug in de wetgeving m.b.t. het sluiten van een kredietovereenkomst (Boek VII van het Wetboek van economisch recht, artikel VII.78, § 1, vierde lid, tweede streepje). Ook hier heeft de wetgever ter bescherming van de zwakste partij, de consument, bepaald dat in geval van betwisting m.b.t. de rechtsgeldigheid van een alternatieve vorm van elektronische handtekening, het aan de kredietgever toekomt om aan te tonen dat die elektronische handtekening voldoet aan de drie genoemde functies van een geldige handtekening (identificatie van de ondertekenaars, uiting van hun instemming en behoud van de integriteit van het document).

Tot slot moet nog worden benadrukt dat het juridisch kader inzake het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten geen verandering aanbrengt in de basisregel van het Belgisch arbeidsrecht dat arbeidsovereenkomsten die geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd en voor voltijdse arbeid zijn, schriftelijk en voor iedere werknemer afzonderlijk moeten worden vastgesteld, uiterlijk op het moment waarop de werknemer begint te werken. Deze basisregel blijft onveranderd in de elektronische omgeving. Een elektronisch afgesloten contract zal in dit verband gelijkgesteld worden met een rechtsgeldig geschrift, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening geschiedt op één van de door artikel 3*bis* voorgeschreven wijzen.

Tweede en derde lid

In deze leden wordt bepaald dat noch de werkgever kan worden verplicht om het elektronisch afsluiten van

Comme l'a remarqué à juste titre le Conseil national du Travail dans son avis n° 1 972, les autres systèmes de signature électronique, qui ne satisfont pas aux exigences d'une signature électronique qualifiée, ne sont pas pour autant des mécanismes non-sécurisés (avis du CNT n° 1 972 du 23 février 2016, p. 7). Toutefois, en cas de contestation, la preuve est cependant difficile à fournir. Dans pareil cas, le juge devra examiner si la signature électronique en question satisfait aux exigences fonctionnelles essentielles d'une signature valable, et il restera libre d'apprécier sa force probante et sa validité.

Pour cette raison, il est prévu qu'en cas de contestation liée à l'usage de modes alternatifs de signature électronique, la charge de la preuve visant à démontrer que la signature électronique utilisée garantit effectivement les fonctions essentielles susvisées repose sur l'employeur. En effet, dans ce cas, il serait démesuré de faire peser la charge de la preuve sur le travailleur. Un principe similaire à ce qui précède figure d'ailleurs déjà dans la législation relative à la conclusion d'un contrat de crédit (Livre VII du Code de droit économique, article VII.78, paragraphe 1er, quatrième alinéa, deuxième tiret). En pareil cas, en vue de protéger la partie la plus faible, à savoir le consommateur, le législateur a prévu qu'en cas de contestation concernant la validité juridique d'un forme alternative de signature électronique, il incombe au prêteur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement les fonctions mentionnées d'une signature valide (identification des signataires, expression de leur consentement et maintien de l'intégrité du document).

Enfin, il convient encore de souligner que le cadre juridique relatif à la conclusion de contrats de travail électroniques n'introduit aucune modification à la règle de principe du droit du travail belge selon laquelle les contrats de travail qui ne sont pas des contrats de travail conclus à durée indéterminée et pour un travail à temps plein, doivent être conclus par écrit et pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur. Cette règle de base reste inchangée dans le contexte de l'environnement électronique. C'est ainsi qu'un contrat de travail conclu électroniquement sera mis sur pied d'égalité avec un écrit conforme, à condition que la signature électronique soit effectuée conformément à l'une des manières prescrites par l'article 3*bis*.

Alinéas deux et trois

Dans ces alinéas, il est prévu que ni l'employeur ne peut être contraint d'avoir recours à la conclusion

arbeidsovereenkomsten in te voeren – dergelijke verplichting kan noch worden opgelegd voor het afsluiten van alle arbeidsovereenkomsten noch voor het afsluiten van één of meerdere bepaalde arbeidsovereenkomsten in functie van bijzondere omstandigheden – , noch de werknemer kan worden verplicht om een arbeidsovereenkomst op elektronische wijze aan te gaan.

Deze leden vormen een bevestiging in arbeidsrechtelijke context van het algemene beginsel dat is vervat in artikel XII.25, § 1, van het Wetboek van economisch recht, volgens hetwelk niemand kan worden verplicht om rechtshandelingen via elektronische weg te stellen.

Vierde tot zevende lid

In deze leden wordt de verplichting geregeld tot elektronische archivering van arbeidsovereenkomsten die elektronisch zijn afgesloten.

Zoals voorheen bepaalt de wet dat een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst moet worden opgeslagen en bewaard bij een elektronische archiveringsdienst.

Dit zal voortaan kunnen gebeuren hetzij bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst (zijnde een derde persoon, onafhankelijk van werkgever en werknemer, die gespecialiseerd is in het elektronisch opslaan van elektronische contracten en andere elektronische documenten), of bij de werkgever zelf die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat.

Belangrijk is echter dat in beide gevallen moet worden voldaan aan de vereisten inzake gekwalificeerde elektronische archivering, die worden gesteld door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht. Die titel bevat een aantal regels in verband met het juridisch kader voor vertrouwensdiensten en werd door de wet van 21 juli 2016 in het Wetboek van economisch recht ingevoerd met het oog op het creëren van een volledig en samenhangend juridisch kader voor elektronische archivering. De eisen voor elektronische archiveringsdiensten vindt men terug in hoofdstuk 3 van deze titel 2.

De keuze voor een bewaarplicht in de vorm van een gekwalificeerde elektronische archivering is verantwoord omdat deze de meeste rechtszekerheid biedt aan de partijen (niet in het minst de werknemer). Bovendien is het ook essentieel om het vertrouwen van de partijen in de digitale omgeving te versterken, hetgeen de economische en sociale ontwikkeling alleen maar ten goede kan komen.

Een gekwalificeerde elektronische archivering biedt immers het hoogste veiligheidsniveau op het vlak van

de contrats de travail par voie électronique – une telle obligation ne pouvant être imposée ni pour la conclusion de tous les contrats de travail, ni pour la conclusion de l'un ou de plusieurs contrats de travail déterminés en fonction de circonstances particulières –, ni le travailleur ne peut être obligé de contracter par voie électronique.

Ces alinéas confirment, en droit du travail, le principe général contenu à l'article XII.25, § 1er du Code de droit économique, selon lequel personne ne peut être contraint de poser un acte juridique par voie électronique.

Alinéas quatre à sept

Ces articles régissent l'obligation de procéder à un archivage électronique des contrats de travail conclus électroniquement.

Comme auparavant, la loi prévoit qu'un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique doit être archivé et conservé auprès d'un service d'archivage électronique.

Cela pourra se faire soit auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique (c'est-à-dire un tiers, indépendant de l'employeur et du travailleur, qui est spécialisé dans l'archivage électronique de contrats électroniques et d'autres documents électroniques), soit auprès de l'employeur lui-même qui exploite un tel service pour son propre compte.

Il est important que, dans chacun de ces cas, il soit satisfait aux exigences relatives à l'archivage électronique qualifié, telles que prévues dans le livre XII, titre 2, du Code de droit économique. Ce titre, qui a été inséré par la loi du 21 juillet 2016 dans le Code de droit économique afin de créer un cadre juridique complet et cohérant relatif à l'archivage électronique, contient un certain nombre de règles relatives au cadre juridique des services de confiance. Les exigences relatives aux services d'archivage électronique se trouvent dans le chapitre 3 de ce titre 2.

Le choix en faveur d'une obligation d'archivage prenant la forme d'un archivage électronique qualifié est justifié car il s'agit de celui qui offre la plus grande sécurité juridique aux parties (et en particulier au travailleur). En outre, il est également essentiel de renforcer la confiance des parties dans l'environnement digital, ce qui ne peut que favoriser le développement économique et social.

En effet, l'archivage électronique qualifié offre le plus haut niveau de sécurité quant à la lisibilité dans le temps,

leesbaarheid in de tijd, duurzaamheid en integriteit van de bewaarde documenten. Documenten die dienen voor juridische doeleinden, zoals bv. arbeidsovereenkomsten of andere documenten van sociale aard, moeten immers vaak gedurende meerdere jaren bewaard worden, onder meer omwille van de wettelijke verjaringstermijnen en het bewijsrecht, maar ook omwille van controledoeleinden.

De elektronische bewaring van de arbeidsovereenkomst mag de werknemer niks kosten. De werknemer betaalt nu evenmin iets voor het papieren exemplaar van de ondertekende arbeidsovereenkomst dat hij ontvangt.

Dit betekent dus dat de kosten die verbonden zijn aan de gekwalificeerde elektronische archivering van elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten zullen moeten worden gedragen door de werkgever.

De werknemer moet steeds toegang hebben tot de elektronisch bewaarde arbeidsovereenkomst, en dit eveneens kosteloos. Indien de archivering gebeurt bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst, moeten bijgevolg de nodige schikkingen worden getroffen opdat de werknemer, wanneer hij daarom verzoekt, toegang kan krijgen tot de elektronisch opgeslagen arbeidsovereenkomst en deze kan gebruiken als bewijs, bv. in het kader van een gerechtelijke procedure.

De elektronische opslag moet minstens gewaarborgd blijven tot vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst. Dit doet evenwel geen afbreuk aan langere bewaringstermijnen die worden vastgesteld bij wet, decreet of reglement. Er moet immers rekening gehouden worden met de specificiteit van het voortdurend misdrijf of het voortgezet misdrijf in het sociaal recht. Hierdoor kan een werknemer schadeloosstelling verkrijgen voor tekortkomingen die de werkgever tot tien, twintig jaar tevoren beging. Dergelijke vordering tot schadevergoeding kan de werknemer tot vijf jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst instellen.

Na afloop van deze periode van vijf jaar moet de elektronisch bewaarde arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm, worden overgemaakt aan de vzw SIGeDIS. Deze vzw houdt alle gegevens bij die nodig zijn om alle wettelijke pensioenen te berekenen.

Art. 12 tot 17

Met deze artikels wordt dezelfde regeling als die welke wordt ingevoerd in het vernieuwde artikel 3*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals hierboven toegelicht, ingevoegd in

la durabilité et l'intégrité des documents conservés. Or, les documents établis à des fins juridiques, comme par exemple des contrats de travail ou d'autres documents de nature sociale, doivent souvent être conservés pendant plusieurs années, entre autres en raison des délais légaux de prescription et du droit de la preuve, mais également en raison des objectifs de contrôle.

La conservation électronique du contrat de travail ne peut engendrer aucun frais pour le travailleur. Le travailleur n'expose d'ailleurs actuellement aucun frais pour l'exemplaire papier du contrat de travail signé qu'il reçoit.

Cela signifie donc que les coûts liés à l'archivage électronique qualifié des contrats de travail conclus électroniquement devront être supportés par l'employeur.

Le travailleur doit avoir accès en permanence au contrat de travail archivé électroniquement, et ce également sans frais. Si l'archivage a lieu auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique, il convient par conséquent de prendre les dispositions nécessaires afin que le travailleur, lorsqu'il le demande, puisse avoir accès au contrat de travail archivé électroniquement et qu'il puisse utiliser ce contrat comme preuve, par exemple dans le cadre d'une procédure judiciaire.

L'archivage électronique doit – sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires prescrivant un délai d'archivage plus long – rester garanti au moins jusqu'à cinq ans après la fin du contrat de travail. Il convient en effet de tenir compte de la spécificité de l'infraction continue en droit social. Dans ce cadre, un travailleur peut obtenir des dommages et intérêts pour des manquements dont l'employeur se serait rendu coupable jusqu'à dix, vingt ans plus tôt. Le travailleur peut introduire une action en réparation de ce type jusqu'à cinq ans après la fin du contrat de travail.

Au terme de cette période de cinq ans, le contrat de travail archivé électroniquement doit être transmis, sous forme lisible et exploitable à l'ASBL SIGeDIS. Cette ASBL rassemble toutes les données utiles pour calculer les pensions légales.

Art. 12 à 17

Ces articles ont pour objet d'introduire, dans les autres lois qui ont pour objet de régir le contrat de travail, une réglementation identique à celle introduite par l'article 3*bis* révisé de la loi du 3 juillet 1978 relative

de overige wetten die de regeling van de arbeidsovereenkomst tot voorwerp hebben.

Hierbij moeten de volgende opmerkingen worden gemaakt.

Wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft werd reeds eerder eenzelfde regeling tot stand gebracht inzake het elektronisch afsluiten van contracten, die de regelgeving ter zake in lijn brengt met de eIDAS-verordening. Dat gebeurde via de wet van 30 augustus 2016 tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, met het oog op de afschaffing van de 48-urenregel en de verruiming van de mogelijkheid om een beroep te doen op elektronische arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid.

Met betrekking tot de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt daarom thans enkel de regeling op het vlak van de elektronische archivering gewijzigd. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan het advies nr. 1 985 van de Nationale Arbeidsraad van 7 juni 2016.

In tegenstelling tot de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen bevat dit wetsontwerp geen bepalingen meer met betrekking tot de startbaanovereenkomst en de beroepsinlevingsovereenkomst.

Het elektronisch afsluiten van een startbaanovereenkomst valt immers onder de algemene regeling van artikel 3*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Wat beroepsinlevingsovereenkomsten betreft is de federale overheid, sinds de zesde staatshervorming, niet langer bevoegd om ter zake enige wijziging tot stand te brengen. De gemeenschappen beschikken op dat vlak over de volledige wetgevings- en uitvoeringsbevoegdheid (zie: Voorstel van bijzondere wet met betrekking tot de Zesde Staatshervorming, *Parl.St.* Senaat 2012-13, doc. nr. 5-2232/1, p. 23).

Art. 18 en 19

Deze artikelen wijzigen artikel 3*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen.

De bedoelde artikelen regelen het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in

aux contrats de travail, tel qu'il vient d'être explicité ci-dessus.

Il convient à ce propos d'émettre les remarques suivantes.

En ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, une disposition similaire en matière de conclusion électronique de contrats a déjà été prévue, afin de mettre la réglementation en la matière en conformité avec le règlement eIDAS. Cela s'est fait par la loi du 30 août 2016 modifiant l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, aux fins de supprimer la règle des 48 heures et d'élargir la possibilité de recourir à des contrats de travail intérimaire électroniques.

En conséquence, pour le contrat de travail intérimaire, seule la réglementation relative à l'archivage électronique est maintenant adaptée. Cette adaptation permet de donner exécution à l'avis n°1 985 émis le 7 juin 2016 par le Conseil national du Travail.

Contrairement à la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, le présent projet de loi ne contient plus de dispositions relatives à la convention de premier emploi et à la convention d'immersion professionnelle.

La conclusion électronique d'une convention de premier emploi relève en effet de la réglementation générale contenue dans l'article 3*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

En ce qui concerne la convention d'immersion professionnelle, l'autorité fédérale n'est, depuis la sixième réforme de l'État, plus compétente pour introduire une quelconque modification en la matière. Les Communautés disposent en la matière d'une pleine compétence de législation et d'exécution (voy.: Proposition de loi spéciale relative à la Sixième Réforme de l'État, *Doc. parl.*, Sénat, 2012-13, doc. n° 5-2232/1, p. 23).

Art. 18 et 19

Ces articles modifient l'article 3*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail et l'article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Les articles concernés régissent l'envoi électronique et l'archivage de certains documents dans le cadre de

het kader van de individuele arbeidsrelatie. Onder andere gaat het hierbij om de individuele rekening en de loonfiche.

Deze artikelen bevatten momenteel een verplichting tot elektronische archivering die verouderd is, gelet op de intrekking van de wet van 15 mei 2007 tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten door de wet van 21 juli 2016. Zoals hierboven reeds werd uiteengezet, heeft de laatstgenoemde wet een nieuw en coherent juridisch kader inzake elektronische archivering tot stand gebracht in titel 2 van boek XII "Recht van de elektronische economie" van het Wetboek van economisch recht.

Daarom is het nodig om ook deze artikelen, wat de elektronische archivering betreft, in lijn te brengen met het desbetreffend juridisch kader in het Wetboek van economisch recht. De regeling inzake elektronische archivering die in deze artikelen wordt ingevoerd is dezelfde als die welke voor de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten wordt ingevoerd in de diverse wetten die de regeling van de arbeidsovereenkomst tot voorwerp hebben. Voor de toelichting hierbij kan *mutatis mutandis* worden verwezen naar hetgeen hierboven reeds werd uiteengezet.

Art. 20 en 21

Deze artikelen voeren enkele kleine technische aanpassingen door in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Dat is nodig omdat het voortaan mogelijk zal zijn om elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten en elektronisch verstuurde documenten te bewaren hetzij bij een externe verlener van een elektronische archiveringsdienst, hetzij bij de werkgever zelf die zulk een dienst voor eigen rekening uitbaat.

De werkgever zal in zijn arbeidsreglement daarom de identiteit moeten vermelden van de persoon die verantwoordelijk is voor de opslag van elektronische arbeidsovereenkomsten en elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, zodat de werknemers weten bij wie zij terechtkunnen indien zij toegang willen krijgen tot deze elektronisch bewaarde informatiedragers.

Art. 22

Dit artikel voegt enkele bepalingen toe in artikel 28 van het Sociaal Strafwetboek.

la relation individuelle de travail. Il s'agit notamment du compte individuel et de la fiche de paie.

Pour le moment, ces articles contiennent une obligation d'archivage électronique qui n'est plus à jour, en raison du retrait de la loi du 15 mai 2007 fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance, par la loi du 21 juillet 2016. Comme déjà explicité ci-dessus, cette dernière loi met en place, dans le titre 2 du livre XII "Droit de l'économie électronique" du Code de droit économique, un nouveau cadre juridique commun et cohérent en matière d'archivage électronique

Il est dès lors nécessaire, en ce qui concerne l'archivage électronique, de mettre ces articles en conformité avec le cadre juridique correspondant du Code de droit économique. La réglementation en matière d'archivage électronique qui a été introduite dans ces articles est identique à celle des contrats de travail conclus électroniquement qui a été introduite dans les diverses lois qui ont pour objet de régir le contrat de travail. Pour plus d'informations à ce propos, il peut être renvoyé, *mutatis mutandis*, à ce qui a déjà été expliqué ci-dessus.

Art. 20 et 21

Ces articles introduisent quelques petites adaptations techniques dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Cela est nécessaire car, désormais, il sera possible d'archiver des contrats de travail conclus électroniquement et des documents envoyés électroniquement soit auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique externe, soit auprès de l'employeur qui exploite lui-même un tel service pour son propre compte.

En conséquence, l'employeur devra mentionner dans son règlement de travail l'identité de la personne responsable pour l'archivage des contrats de travail électroniques ainsi que des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail, et ce afin que les travailleurs sachent à qui ils peuvent s'adresser s'ils veulent avoir accès à ces supports d'information conservés électroniquement.

Art. 22

Cet article ajoute quelques dispositions à l'article 28 du Code pénal social.

Laatstgenoemd artikel handelt over de bevoegdheid van de sociaal inspecteurs om zich alle informatiedragers met sociale gegevens te doen voorleggen die zich bevinden op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht onderworpen zijn.

In dit kader wordt een regeling tot stand gebracht met betrekking tot de situatie waarin elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten of elektronisch verstuurde documenten worden opgeslagen bij een externe verlener van een elektronische archiveringsdienst, zonder dat deze vanuit de arbeidsplaats toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via enig ander elektronisch apparaat. In dat geval moet de werkgever de nodige maatregelen treffen die hem in staat stellen om de sociaal inspecteurs, wanneer zij daarom vragen, het exemplaar te kunnen voorleggen van de bij die dienstverlener bewaarde elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten. Desnoods moet de werkgever daarvoor de nodige schikkingen treffen met de verlener van de elektronische archiveringsdienst. Zo bv. kan gedacht worden aan een regeling waarbij de verlener van de elektronische archiveringsdienst per e-mail de gevraagde elektronische documenten toestuurt aan de werkgever, die deze vervolgens kan voorleggen aan de sociaal inspecteurs.

Het juridisch kader inzake elektronische arbeidsovereenkomsten en elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie mag immers de mogelijkheden van de inspectiediensten om hun controlebevoegdheid uit te oefenen niet negatief beïnvloeden.

Art. 23

Dit artikel voert een kleine technische aanpassing door in artikel 201, § 2 van het Sociaal Strafwetboek, als gevolg van de wijzigingen die door dit hoofdstuk worden aangebracht in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen (zie hierboven).

Art. 24

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Dit hoofdstuk zal in werking treden op dezelfde datum als die welke door de Koning zal worden bepaald voor de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.

Laatstgenoemd artikel bepaalt dat, wanneer in een wettelijke of reglementaire tekst, uitdrukkelijk een

L'article 28 précité régit la compétence des inspecteurs sociaux afin de se faire présenter tous les supports d'informations contenant des données sociales qui se trouvent sur les lieux de travail ou en d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle.

Une réglementation à ce sujet a donc été élaborée afin d'envisager la situation dans laquelle des contrats de travail conclus électroniquement ou des documents envoyés électroniquement seraient archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique externe, sans que celui-ci ne soit accessible, via un système informatique ou par un quelconque moyen électronique, à partir du lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires lui permettant de présenter aux inspecteurs sociaux, à leur demande, un exemplaire des contrats de travail et des documents électroniques archivés auprès d'un prestataire de service. Si besoin, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires avec le prestataire de service d'archivage électronique. Ainsi, l'on peut par exemple penser à une mesure par laquelle le prestataire de service d'archivage électronique envoie par e-mail à l'employeur les documents électroniques demandés, documents que celui-ci peut ensuite présenter aux inspecteurs sociaux.

Le cadre juridique en matière de contrats de travail électroniques et de documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail ne devrait dès lors pas affecter négativement les possibilités des services d'inspection de mener à bien leur mission de contrôle.

Art. 23

Cet article introduit une légère adaptation technique dans l'article 201, § 2, du Code pénal social, suite aux modifications qui ont été apportées par le présent chapitre à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (voir ci-dessus).

Art. 24

Cet article règle l'entrée en vigueur du présent chapitre.

Ce chapitre rentrera en vigueur à la même date que celle déterminée par le Roi pour l'entrée en vigueur de l'article XII.25, § 5, alinéa 3, du Code de droit économique.

Ce dernier article prévoit que lorsque dans un texte de loi ou un texte réglementaire une obligation de

verplichting tot het bewaren van gegevens of documenten wordt opgelegd, gebruik moet worden gemaakt van een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst, als de gebruiker van de dienst opteert voor de elektronische weg.

Dit wetsontwerp stelt een verplichting in om elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten en elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie op te slaan en te bewaren bij een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst. Aldus streeft dit wetsontwerp dezelfde doelstelling na als artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.

Op dit ogenblik is er op de Belgische en/of Europese markt evenwel nog geen voldoende aanvaardbaar en operationeel aanbod van dergelijke gekwalificeerde vertrouwensdiensten, waardoor er op dit vlak ook nog geen gezonde concurrentie bestaat die redelijke prijzen garandeert. Bovendien hangt het operationeel maken van dergelijke gekwalificeerde diensten ook af van het bestaan van nationale, Europese en/of internationale normen voor bepaalde vertrouwensdiensten en van de goedkeuring van sommige uitvoeringsakten die worden voorzien door de eIDAS-verordening.

Een onmiddellijke inwerkingtreding van dit hoofdstuk zou er dan ook toe leiden dat werkgevers niet kunnen voldoen aan hun verplichtingen op het vlak van gekwalificeerde elektronische archivering.

Om die reden wordt de inwerkingtreding van dit hoofdstuk afgestemd op de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.

Dezelfde redenen die verklaren waarom laatstgenoemd artikel pas op een later, door de Koning te bepalen datum, zal in werking treden, gelden immers ook in het kader van de regeling die door dit hoofdstuk wordt tot stand gebracht. In dit verband past het om te verwijzen naar de voorbereidende werkzaamheden bij artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht (in het bijzonder: *Parl.St.* Kamer 2015-16, doc. nr. 54-1893/1, p. 19-20).

HOOFDSTUK 6

Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt

Artikel 31/1, § 1, dat in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd ingevoegd door de wet van 20 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van

conservation de données ou de documents est explicitement imposée, il doit être fait usage d'un service d'archivage électronique qualifié, si l'utilisateur du service opte pour la voie électronique.

Le présent projet de loi impose une obligation d'archiver les contrats de travail conclus électroniquement ainsi que les documents envoyés par voie électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique qualifié. Le présent projet de loi a donc un objectif identique à celui prévu à l'article XII.25, § 5, alinéa 3, du Code de droit économique.

Actuellement, il n'existe pas, sur le marché belge et/ou européen une offre suffisamment acceptable et opérationnelle de tels services de confiance qualifiés et, par conséquent, pas de concurrence saine suffisante permettant de garantir des prix raisonnables. En outre, la mise en œuvre opérationnelle de tels services de confiance qualifiés dépend également de l'existence de normes nationales, européennes et/ou internationales propres à certains services de confiance ainsi que de l'adoption de différents actes d'exécution prévus par le règlement eIDAS

Une entrée en vigueur immédiate du chapitre aurait pour effet de priver les employeurs d'être en mesure de satisfaire à leurs obligations en matière d'archivage électronique qualifié.

Pour ces motifs, l'entrée en vigueur de ce chapitre est alignée sur l'entrée en vigueur de l'article XII.25, § 5, troisième alinéa, du Code de droit économique.

Des raisons identiques, qui justifient une entrée en vigueur postposée de cet article à une date à déterminer par le Roi, prévalent également en ce qui concerne la réglementation contenue par le présent chapitre. À ce propos, il convient de se reporter aux travaux préparatoires de l'article XII.25, § 5, troisième alinéa, du Code de droit économique (en particulier: *Doc. parl.*, Chambre, 2015-16, doc. n° 54-1893/1, p. 19-20).

CHAPITRE 6

Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail

L'article 31/1, § 1er inséré, dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, par la loi du 20 décembre 2016 portant des dispositions diverses en droit du travail liées à l'incapacité de travail, prévoit que l'exécution du

arbeidsongeschiktheid, voorziet dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet wordt geschorst wanneer de werknemer die arbeidsongeschikt werd verklaard in toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14juli 1994, en die de toelating kreeg om het werk te hervatten op basis die bepalingen, een aangepast of ander werk uitvoert met het akkoord van de werkgever.

Artikel 31/1 is gebaseerd op de reeds lang bestaande rechtspraak van het Hof van Cassatie volgens dewelke een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst veronderstelt dat deze uitvoering volledig is geschorst (Cass., 23 maart 1981, J.T.T., 1982, p. 122, met betrekking tot artikel 31, § 1, van de hoger aangehaalde wet van 3 juli 1978).

Welnu, een deel van de rechtsleer leidt uit dit arrest af dat een vervangingsovereenkomst maar geldig gesloten kan worden wanneer de uitvoering van de overeenkomst van de te vervangen werknemer volledig is geschorst en deze werknemer geen enkele arbeidsprestatie levert (b.v. G. Beauthier en C. Wantiez, “Le contrat de remplacement”, J.T.T., 1987, 262). Deze kwestie blijft evenwel het voorwerp van controverse.

Als gevolg hiervan en omwille van de rechtszekerheid, bepaalt artikel 25, naar analogie met wat is toegestaan voor een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het kader van een loopbaanonderbreking of een tijdskrediet (art. 104 van de herstelwet van 22 januari 1985) dat een vervangingsovereenkomst in de zin van artikel 11*ter* van de hoger aangehaalde wet van 3 juli 1978, gesloten kan worden voor de vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die, met het akkoord van de werkgever, tijdelijk een aangepast of ander werk uitvoert, met toepassing van artikel 31/1 van deze zelfde wet en dit, voor de arbeidsuren van zijn normale arbeidsregime, tijdens dewelke deze werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeidsprestaties levert.

Met andere woorden zal de werknemer, die als gevolg van zijn gezondheidstoestand de toelating kreeg om het werk gedeeltelijk te hervatten met toelating van de adviserend-geneesheer van de mutualiteit, vervangen kunnen worden door een andere werknemer en dit voor de uren die hij gewoonlijk presteert maar die hij niet kan presteren als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid. Deze vervangingsovereenkomst wordt geregeld door de bepalingen van artikel 11*ter* van de hoger aangehaalde wet van 3 juli 1978.

contrat de travail n’est pas suspendue lorsque le travailleur, reconnu comme étant incapable de travailler en vertu de l’article 100, § 2, de la loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, et autorisé à reprendre le travail en vertu de ces dispositions, reprend temporairement, en accord avec l’employeur, un travail adapté ou un autre travail.

L’article 31/1 se base sur la jurisprudence, déjà ancienne, de la Cour de Cassation, selon laquelle une suspension de l’exécution du contrat de travail suppose une suspension complète de cette exécution (Cass., 23 mars 1981, J.T.T., 1982, p. 122, relatif à l’article 31, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée).

Or, une partie de la doctrine déduit de cet arrêt qu’un contrat de remplacement ne peut valablement être conclu que lorsque l’exécution du contrat du travailleur à remplacer est entièrement suspendue et que ce travailleur n’effectue aucune prestation de travail (p.ex. G. Beauthier et C. Wantiez, “Le contrat de remplacement”, J.T.T., 1987, 262). Cette question reste toutefois controversée.

En conséquence et afin d’assurer une sécurité juridique, l’article 25, à l’instar de ce qui est autorisé pour un travailleur qui a réduit ses prestations de travail dans le cadre d’une interruption de carrière ou d’un crédit-temps (art. 104 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales), prévoit qu’un contrat de remplacement visé à l’article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée peut être conclu pour le remplacement d’un travailleur en incapacité de travail, qui reprend temporairement, en accord avec l’employeur, un travail adapté ou un autre travail, en application de l’article 31/1 de cette même loi et ce, pour les heures de travail de son régime normal de travail, pour lesquelles ce travailleur en raison de son incapacité de travail n’effectue pas de prestations de travail.

En d’autres mots, le travailleur qui, en raison de son état de santé, est autorisé à reprendre partiellement le travail, moyennant l’autorisation du médecin-conseil de sa mutuelle, peut être remplacé, pour les heures qu’il preste habituellement mais qu’il ne preste pas en raison de son incapacité de travail, par un autre travailleur. Ce contrat de remplacement est régi par les dispositions de l’article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978 susmentionnée.

In het kader van deze vervangingsovereenkomst, bepaalt de werkgever, naargelang zijn behoeftes, de arbeidsdagen en het uurrooster van de vervanger, in functie van het aantal niet gepresteerde arbeidsuren van de arbeidsongeschikte werknemer die gedeeltelijk het werk hervat. Indien nodig kan de werkgever daarbij gebruik maken van de nieuwe maatregelen inzake flexibiliteit voor deeltijdse werknemers, die werden ingesteld door de wet van 5 maart 2017 betreffende wendbaar en werkbaar werk.

Dans le cadre de ce contrat de remplacement, l'employeur détermine, selon ses besoins, les jours de travail et l'horaire du travailleur remplaçant, en fonction du nombre d'heures de travail non prestées par le travailleur en incapacité de travail qui a repris partiellement le travail. Le cas échéant, il pourra utiliser les nouvelles mesures de flexibilité pour les travailleurs à temps partiel, introduites par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

HOOFDSTUK 7

Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk heeft artikel 26*bis*, § 1*bis* gewijzigd door te bepalen dat de interne grens van de arbeidsduur wordt verhoogd tot 143 uur. Deze interne grens bepaalt het aantal uren waarbij geen enkele overschrijding toegelaten is zonder dat eerst inhaalrust wordt toegekend.

Artikel 26 heeft derhalve als doel te verduidelijken dat de interne grens zoals bepaald in artikel 26*bis*, § 1*bis*, ook moet worden nageleefd in het kader van een nieuwe arbeidsregeling.

Zoals gevraagd door de Raad van State in zijn advies 62 045/1/V, werd artikel 26 eveneens gewijzigd om te garanderen de bescherming voorzien door artikel 27, § 5 van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt verzekerd bij de toepassing van artikel 2, eerste lid, 3° van de wet van 17 maart 1987.

Anderzijds heeft de wet van 10 juni 1993 tot omzetting van sommige bepalingen van het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992, artikel 56 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gewijzigd door er een lid in te voegen dat de Koning machtigt om af te wijken van de regel vastgesteld door artikel 56, eerste lid. Door deze wijziging wordt de regel volgens welke het normaal loon berekend wordt overeenkomstig de wetgeving inzake feestdagen, het derde lid van artikel 56. Het lijdt geen twijfel dat het deze regel is die beoogd wordt door artikel 4, § 3, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen. Een opfrissing van de tekst leek evenwel nuttig om elke dubbelzinnigheid op te heffen.

Zo verduidelijkt artikel 27 dat artikel 4, § 3, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van

CHAPITRE 7

Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a modifié l'article 26*bis*, § 1*bis* en prévoyant que la limite interne de la durée du travail est portée à 143 heures. Cette limite interne fixe le nombre d'heures au-dessus de laquelle aucun dépassement n'est autorisé sans qu'au préalable un repos compensatoire ne soit accordé.

Dès lors, l'article 26, a pour objectif de clarifier que la limite interne telle que prévue à l'article 26*bis*, § 1er*bis* doit aussi être respectée dans le cadre d'un nouveau régime de travail.

Comme demandé par le Conseil d'État dans son avis n° 62045, l'article 26 a également été modifié afin de veiller à ce que la protection prévue à l'article 27, § 5 de la loi du travail du 16 mars 1971 soit assurée dans l'application de l'article 2, alinéa 1er, 3° de la loi de 17 mars 1987.

D'autre part, la loi du 10 juin 1993 transposant certaines dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 décembre 1992, a modifié l'article 56 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en y insérant un alinéa habilitant le Roi à déroger à la règle fixée par l'article 56 al.1er. Par cette modification, la règle suivant laquelle la rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés devient l'alinéa 3 de l'article 56. Il ne fait pas de doute que c'est cette règle qui est visée par l'article 4, § 3, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. Toutefois, un toilettage du texte paraissait utile afin de lever toute ambiguïté.

L'article 27 clarifie que l'article 4, § 3, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux

nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, in feite artikel 56, derde lid, beoogt en niet artikel 56, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

HOOFDSTUK 8

Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

In het kader van de Zesde Staatshervorming zijn de meeste bevoegdheden inzake de arbeidsmarkt overgedragen aan de gewesten.

Wat betreft de tewerkstelling van buitenlandse werknemers waren de gewesten reeds eerder al bevoegd voor de toepassing van de wetgeving. De federale wetgever was echter nog bevoegd voor de wetgeving. Wat betreft de handhaving waren zowel de federale als de gewestelijke inspectiediensten bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op deze wetgeving.

Sinds de Zesde Staatshervorming zijn de gewesten inzake de tewerkstelling van de buitenlandse werknemers ook bevoegd voor de wetgeving, met uitzondering van de normen betreffende de arbeidskaart afgeleverd in het kader van de specifieke verblijfssituatie van de betrokken personen. De materie vervat in de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, heeft aldus voortaan betrekking op zowel federale als gewestelijke bevoegdheden, zodat zowel de federale overheid als de gewesten, elk wat hun bevoegdheden betreft, de artikelen van deze wet kunnen wijzigen.

Wat betreft de handhaving van deze regionale wetgeving zijn de federale inspectiediensten, naast de gewestelijke inspectiediensten, bevoegd gebleven voor de vaststelling van de inbreuken op de gewestelijke wetgeving. Vice-versa zijn de gewestelijke inspectiediensten, naast de federale inspectiediensten, nog steeds bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op de federale wetgeving.

De bevoegde federale inspectiediensten zijn aangeduid in artikel 36 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Rechtsgrond daartoe is artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

régimes de travail dans les entreprises vise en réalité l'article 56, al.3 et non l'article 56, al.2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE 8

Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers

Dans le cadre de la Sixième réforme de l'État, la plupart des compétences relatives au marché du travail sont transférées aux régions.

En ce qui concerne l'occupation des travailleurs étrangers, les régions étaient déjà compétentes pour l'application de la législation. Le législateur fédéral était cependant encore compétent pour la législation. Concernant les mesures pour faire respect cette législation, tant les services d'inspection fédéraux que les services d'inspection régionaux étaient compétents pour constater les infractions à cette législation.

Depuis la Sixième réforme de l'État, les régions sont, en ce qui concerne l'occupation de travailleurs étrangers, également compétentes pour la législation, à l'exception des normes relatives au permis de travail délivré dans le cadre de situations de séjour particulières des personnes concernées. La matière contenue dans la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, relève ainsi désormais aussi bien des compétences fédérale que régionale, de sorte que tant l'autorité fédérale que les régions, chacune en ce qui concerne leurs compétences respectives, peuvent modifier les articles de cette loi.

Concernant les mesures pour faire respecter cette législation régionale, les services d'inspection fédéraux sont, à côté des services d'inspection régionaux, restés compétents pour constater les infractions à la législation régionale. À l'inverse, les services d'inspection régionaux sont, à côté des services d'inspection fédéraux, toujours compétents en matière de constatation des infractions à la législation fédérale.

Les services d'inspection fédéraux compétents sont désignés dans l'article 36 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

Le fondement juridique de cela est l'article 11 de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.

Tot nu toe werd de door de gewesten uitgewerkte eigen wetgeving inzake de tewerkstelling van buitenlandse werknemers opgenomen in de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers. Ze hebben aldus, elk wat hun bevoegdheden betreft, de artikelen van deze wet gewijzigd.

Daarbij wordt telkenmale de koppeling gemaakt met het eigen gewestelijke controlekader.

De bevoegdheid van de federale inspectiediensten voor de vaststelling van inbreuken op de gewestelijke materies steunt op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (artikel 6, § 1, IX, 3° BWHI, zoals ingevoegd bij artikel 22 van de wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming) waarbij ook na de zesde staatshervorming wat de handhaving betreft zowel de federale als de gewestelijke inspectiediensten bevoegd blijven voor de vaststelling van de inbreuken op de wetgeving (gewestelijk en federaal) met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Een decretale wijziging van de regelgeving kan dus onmogelijk een impact hebben op de bevoegdheden van federale diensten. In lijn hiermee bepaalt artikel 11, tweede lid, dat de Koning de federale inspectiediensten aanduidt die bevoegd zijn voor de naleving van de wet van 30 april 1999 en deze wet omvat vooralsnog ook de gewestelijke wetgeving.

De aanduiding van de bevoegde federale inspectiediensten in artikel 36 van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers moet aldus gelezen worden als een aanduiding zowel voor wat betreft de inbreuken op de federale materie van voormelde wet van 30 april 1999 als wat betreft de inbreuken op de intussen regionale materie van voormelde wet.

Bij de vaststelling van de inbreuken op de federale materie wordt daarbij door zowel de federale als de gewestelijke inspectiediensten het federale controlekader van het Sociaal Strafwetboek gevolgd. Bij de vaststelling van de inbreuken op de regionale materie wordt zowel door de gewestelijke als de federale inspectiediensten het controlekader gevolgd van het bevoegde gewest.

Voor de duidelijkheid en de rechtszekerheid en om proactief problemen omtrent de bevoegdheid van de federale inspectiediensten te vermijden eens de gewestelijke bepalingen omtrent de tewerkstelling van buitenlandse werknemers niet langer alleen worden

Jusqu'à présent, la législation relative à l'occupation de travailleurs étrangers élaborée par les régions était reprise dans la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers. Elles ont ainsi, en ce qui concerne leurs compétences respectives, modifiés les articles de cette loi.

En outre, le lien avec leur propre cadre de contrôle régional est tout le temps fait.

La compétence des services d'inspection fédéraux en matière de constatation des infractions aux matières régionalisées repose sur la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles (article 6, § 1er, IX, 3°LSRI, tel qu'inséré par l'article 22 de la loi du 6 janvier 2014 relative à la Sixième réforme de l'État) qui prévoit également qu'après la sixième réforme de l'État, en ce qui concerne les mesures pour faire respecter la législation, tant les services d'inspection fédéraux que les services d'inspection régionaux restent compétents pour la constatation des infractions à la législation (régionale et fédérale) relative à l'occupation de travailleurs étrangers.

Une modification par un décret de la réglementation ne peut donc avoir un impact sur les compétences des services fédéraux. Dans ce cadre, l'article 11, alinéa 2, stipule que le Roi désigne les services d'inspection fédéraux qui sont compétents pour l'application de la loi du 30 avril 1999 et cette loi englobe pour le moment aussi la législation régionale.

La désignation des services d'inspection fédéraux compétents dans l'article 36 de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers doit ainsi être lue comme une désignation concernant aussi bien les infractions à la matière fédérale de la loi précitée du 30 avril 1999 que les infractions à la matière entre temps régionale de la loi précitée.

Lors de la constatation d'infractions à la matière fédérale, le cadre de contrôle fédéral du Code pénal social est aussi bien suivi par les services d'inspection fédéraux que par les services d'inspection régionaux. Lors de la constatation d'infractions à la matière régionale, le cadre de contrôle de la Région compétente est aussi bien suivi par les services d'inspection régionaux que par les services d'inspection fédéraux.

Afin d'assurer la clarté et la sécurité juridique et en vue d'éviter de manière proactive des problèmes concernant la compétence des services d'inspection fédéraux, quand les dispositions régionales concernant l'occupation de travailleurs étrangers ne sont plus reprises

opgenomen in voormelde wet van 30 april 1999, maar tevens in eigen decreten en ordonnanties, voorziet dit hoofdstuk in een aanvulling op artikel 11 van de wet van 30 april 1999. Aldus wordt bevestigd dat artikel 11 van de wet van 30 april 1999 niet alleen de rechtsgrond is voor de bevoegdheid van de federale inspectiediensten bij de naleving van de inbreuken op de federale wetgeving, maar ook van de inbreuken op de gewestelijke wetgeving en dat deze bevoegdheid van de federale inspectiediensten zich niet beperkt tot de wet van 30 april 1999 maar alle gewestelijke bepalingen omvat inzake tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 28

Dit artikel voegt een derde alinea toe aan artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers dat verduidelijkt dat de federale inspectiediensten, zoals aangeduid door de Koning in artikel 36 van het uitvoeringsbesluit van 9 juni 1999, ook bevoegd zijn voor de vaststelling van de inbreuken op alle gewestelijke wetgeving met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.

Art. 29

Aangezien dit wetsontwerp niet wijzigt, maar verduidelijkt en bijgevolg veeleer het karakter heeft van een interpretatieve wet, treedt dit wetsontwerp in werking op datum van overdracht van de bevoegdheden in het kader van de Zesde Staatshervorming, nl. 1 juli 2014.

HOOFDSTUK 9

Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek

Uit de hoorzittingen in verband met de vraag van de discriminatie op de arbeidsmarkt, tot dewelke de Commissie van sociale zaken is overgegaan op 4 maart 2015, blijkt dat het zwak punt in hoofde van de inspectiediensten zich situeert op het niveau van de bewijslast van het discriminatoir gedrag[1].

“De gepleegde feiten kunnen slechts gekwalificeerd worden als strafbaar als het mogelijk is het concrete

[1] Ch., comm. Sociale zaken, CRIV,54 com 104.

uniquement dans la loi précitée du 30 avril 1999 mais également dans les propres décrets et ordonnances des régions, ce chapitre complète ainsi l’article 11 de la loi du 30 avril 1999. Par conséquent, il est confirmé que l’article 11 de la loi du 30 avril 1999 ne constitue pas uniquement la base légale en matière de compétence des services d’inspection fédéraux concernant la constatation des infractions à la législation fédérale mais également celle des infractions à la législation régionale et que cette compétence des services d’inspection fédéraux ne se limite pas à la loi du 30 avril 1999 mais comprend toutes les dispositions régionales en matière d’occupation de travailleurs étrangers.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 28

Cet article ajoute un troisième alinéa à l’article 11 de la loi du 30 avril 1999 concernant l’occupation des travailleurs étrangers qui clarifie le fait que les services d’inspection fédéraux, tels que désignés par le Roi dans l’article 36 de l’arrêté d’exécution du 9 juin 1999, sont également compétents en ce qui concerne la constatation des infractions à toute la législation régionale relative à l’occupation de travailleurs étrangers.

Art. 29

Vu que le présent projet de loi ne modifie pas mais clarifie et a par conséquent plutôt le caractère d’une loi interprétative, le présent projet de loi entre en vigueur à la date du transfert de compétences dans le cadre de la Sixième Réforme de l’État, à savoir le premier juillet 2014.

CHAPITRE 9

Dispositions modifiant le Code pénal social

Il ressort des auditions sur la question de la discrimination sur le marché de l’emploi auxquelles la Commission des affaires sociales a procédé en date du 4 mars 2015 que le point faible dans le chef des services d’inspection se situe au niveau de la charge de la preuve du comportement discriminatoire.[1]

“Les faits commis ne peuvent être qualifiés de punissables que s’il est possible d’apporter la preuve

[1] Ch., comm. Aff.soc., CRIV,54 com 104.

bewijs te leveren van de gepleegde inbreuk, die toegelaten heeft aan te zetten of opdracht te geven tot discriminatie.

Het bewijs moet effectief geleverd worden dat er aanzetting tot discriminatie is. In tegenstelling tot hetgeen voor de meerderheid van de inbreuken op het arbeidsrecht voorzien is, moet een bijzonder opzet bewezen worden.

De vraag van het bewijs vormt een enorm probleem op strafrechtelijk gebied.

Op burgerrechtelijk vlak daarentegen werden heel wat mogelijkheden en instrumenten in het leven geroepen (De burgerlijke rechtbank kan een contract annuleren, een schadevergoeding toekennen, een bevel tot staking uitspreken, maatregelen tot openbaarmaking bevelen, een dwangsom opleggen, een ontslagverbod uitspreken of een ontslagvergoeding toekennen) en een specifiek regime inzake bewijslast werd voorzien. Het principe van de omkering van de bewijslast heeft betrekking op het burgerrechtelijk vlak maar niet op de strafrechtelijke procedure”[2].

Dit is de reden waarom onderhavig ontwerp van wet beoogt de sociaal inspecteurs de specifieke bevoegdheden te verlenen inzake onderzoek en vaststelling van “discriminatoire” inbreuken teneinde het bewijs van het plegen van dergelijke inbreuken te vergemakkelijken.

De techniek van *mystery shopping* kan gebruikt worden om een bepaalde praktijk binnen dezelfde sector of om praktijken van een bepaalde werkgever te onderzoeken. Indien de techniek leidt tot de vaststelling dat er aanwijzingen bestaan van een twijfelachtige praktijk of van een bewezen inbreuk, beschikt de inspecteur over een basiselement die hem toelaat een meer algemene actie of meer doelgerichte maatregelen aan te wenden, of zelfs een proces-verbaal op te stellen.

De methode in kwestie is niet nieuw.

Ziehier twee voorbeelden:

a) De Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (de FSMA) werd eveneens gemachtigd tot het uitvoeren van *mystery shopping.* De wet van 30 juli 2013 tot versterking van de bescherming van de afnemers van financiële producten en diensten alsook van de bevoegdheden van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten en houdende diverse bepalingen heeft in de wet van 2 augustus 2002 betreffende het toezicht op de financiële sector en de financiële

[2] Idem, notamment p.13-19.

concrète de l’infraction commise qui a permis d’établir l’incitation ou l’injonction de discriminer.

Il faut effectivement prouver qu’il y a incitation à la discrimination. Contrairement à ce qui est prévu pour la plupart des infractions au droit du travail, il faut prouver l’intention délictueuse.

La question de la preuve constitue un énorme problème dans le volet pénal.

Au civil, par contre, de nombreuses possibilités et instruments ont été mis en place (Le tribunal civil peut annuler un contrat, accorder une indemnisation, rendre une injonction de cessation, ordonner la publicité, infliger une astreinte, prononcer une interdiction de licenciement ou accorder une indemnité de licenciement) et un régime spécifique en matière de la charge de la preuve a été instauré. Le principe du renversement de la charge de la preuve s’applique ainsi dans la procédure civile, mais pas dans la procédure pénale”[2].

C’est la raison pour laquelle le présent projet de loi vise à octroyer aux inspecteurs sociaux des compétences particulières en matière de recherche et de constatation des infractions “discriminatoires” afin de faciliter la preuve de la commission de telles infractions.

La technique du *mystery shopping* pourra être utilisée pour examiner une pratique déterminée au sein d’un même secteur ou des pratiques d’un employeur déterminé. Si la technique aboutit à la conclusion de l’existence d’indices d’une pratique douteuse ou d’une infraction avérée, l’inspecteur disposera alors d’un élément de base lui permettant de mettre en œuvre une action plus générale ou des mesures plus ciblées, voire de dresser un procès-verbal.

La méthode en question n’est pas neuve.

Voici deux exemples:

a) L’Autorité des services et marchés financiers (la FSMA) a été légalement habilitée à pratiquer le *mystery shopping*. La loi du 30 juillet 2013 visant à renforcer la protection des utilisateurs de produits et services financiers ainsi que les compétences de l’Autorité des services et marchés financiers, et portant des dispositions diverses a ainsi inséré dans la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers un chapitre intitulé “*Mystery shopping*”. Le

[2] Idem, notamment p.13-19.

diensten een hoofdstuk met de titel "*Mystery shopping*" ingevoegd. Het nieuwe artikel 87 *quinquies* van de wet van 2 augustus 2002 voorziet dat de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (de FSMA) haar personeelsleden of door daartoe door de FSMA aangestelde derden ermee kan belasten ondernemingen te benaderen zich voordoend als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid van personeelslid van de FSMA of van door de FSMA aangestelde derde moeten prijsgeven en zonder dat zij moeten meedelen dat de bij die gelegenheden verkregen informatie door de FSMA kan worden aangewend voor de uitoefening van haar toezicht.

b) Artikel XV.17. van het Wetboek van economisch recht, dat werd ingevoegd bij wet van 19 april 2014 houdende invoeging van boek VII "Betalings- en kredietdiensten" in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van economisch recht en houdende diverse andere bepalingen, kent aan zijn ambtenaren, met het oog op het opsporen en vaststellen van bepaalde inbreuken die geciteerd worden, de bevoegdheid toe de onderneming te benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid en de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht, moeten mededelen. Strikte voorwaarden, voorzien door artikel XV.17 gaan met dit voorrecht gepaard.

We bevinden ons op het niveau van het bewijs, de bewijslast en de bewijskracht van de verzamelde elementen.

De methode in kwestie mag niet in het vaarwater komen van uitlokking en dient de principes van de eerlijkheid van de bewijsvoering te respecteren.

Dit is de reden waarom deze methode in haar essentiële elementen voorzien en omkaderd moet worden door de wetgever.

Het doel van de techniek van mysterie shopping is het bestaan van verdoken discriminaties aan te tonen.

Mystery shopping kan worden uitgevoerd in het kader van de controle op de naleving van de drie antidiscriminatiewetten en hun uitvoeringsbesluiten door de ambtenaren aangeduid door de koninklijke besluiten van 24 oktober 2008.

De wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme

nouvel article 87 *quinquies* de la loi du 2 août 2002 prévoit que l'Autorité des services et marchés financiers (la FSMA) peut charger des membres de son personnel ou des tiers mandatés par ses soins de se rendre auprès des entreprises en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir dévoiler leur qualité de membre du personnel de la FSMA ou de tiers mandaté par celle-ci et sans devoir préciser que les informations obtenues lors de cette visite pourront être utilisées par la FSMA aux fins de l'exercice de son contrôle.

b) L'article XV.17. du Code de droit économique, qui y a été inséré par la loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII "Services de paiement et de crédit "dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses autres dispositions confère à des agents, en vue de la recherche et de la constatation de certaines infractions qu'il cite, la compétence d'approcher l'entreprise en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir communiquer leur qualité et le fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice de la surveillance. Des conditions strictes prévues par l'article XV.17 précité entoure cette prérogative.

Nous nous situons au niveau de la preuve, de la charge de la preuve et de la force probante des éléments recueillis.

La méthode en question ne peut tomber dans le travers de la provocation et doit respecter les principes de loyauté de la preuve.

C'est la raison pour laquelle la méthode doit être prévue et encadrée dans ses éléments essentiels par le législateur.

L'objectif de la technique du *mystery shopping* est de mettre à jour l'existence de discriminations masquées.

Le *mystery shopping* pourra être mis en œuvre dans le cadre du contrôle du respect des trois lois "anti-discrimination" et de leurs arrêtés d'exécution par les fonctionnaires désignés par les arrêtés royaux du 24 octobre 2008.

Les lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes

of xenofobie ingegeven daden, hebben een specifiek bewijssysteem uitgewerkt, waarbij de bewijslast wordt omgekeerd of eerder gedeeld, aangezien de persoon die zich het slachtoffer acht van discriminatoir gedrag feiten kan aanvoeren die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden.

De feiten die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden kunnen verschillend van aard zijn. De wetten halen als voorbeeld aan:

"(…) Onder feiten die het bestaan van een directe discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijkt ten aanzien van personen die drager zijn van een welbepaald beschermd criterium; onder meer verschillende, los van elkaar staande bij het Centrum of een van de belangenverenigingen gedane meldingen; of

2° de gegevens waaruit blijkt dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon.

(…) Onder feiten die het bestaan van een indirecte discriminatie op grond van een beschermd criterium kunnen doen vermoeden, wordt onder andere, doch niet uitsluitend, begrepen:

1° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten van algemene bekendheid; of

2° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid; of

3° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt.

Dit bewijssysteem is van toepassing op elke gerechtelijke procedure ter uitvoering van deze wetten, met uitzondering van de strafrechtelijke procedure.

Mystery shopping is een techniek die ter beschikking wordt gesteld aan de ambtenaren die belast zijn met de controle op de naleving van de antidiscriminatiewetten, in het strafrechtelijk luik.

Er is geenszins sprake van het instellen van een systeem van verschuiving/verdeling van de bewijslast die door de antidiscriminatiewetten uit de strafrechtelijke procedures werd gehouden.

inspirés par le racisme ou la xénophobie ont élaboré un système probatoire spécifique visant à renverser ou plutôt partager la charge de la preuve dès lors que la personne s'estimant victime d'un comportement discriminatoire invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Les faits susceptibles de présumer l'existence d'une discrimination peuvent être de diverse nature. Les lois citent à titre d'exemples:

"(…) Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

(…)Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.".

Ce système probatoire s'applique à toute procédure juridictionnelle visant à la mise en œuvre de ces lois, à l'exception des procédures pénales.

Le *mystery shopping* est une technique mise à disposition des fonctionnaires chargés de veiller au respect des lois anti-discrimination dans leur volet pénal.

Il n'est aucunement question d'instaurer un système de renversement/partage de la preuve qui a été écarté des procédures pénales par les lois anti-discrimination.

Het bewijs in het strafrecht is vrij. Toch betekent dit principe van vrijheid van bewijs niet dat het toegelaten is om oneerlijke praktijken te hanteren, die in strijd zijn met de fundamentele principes, zoals het recht op een billijk proces et de eerbiediging van de rechten van de verdediging.

De techniek van *mystery shopping* moet worden toegepast met respect voor deze fundamentele principes.

Zoals ook de Raad van State heeft benadrukt naar aanleiding van het onderzoek van het wetsontwerp dat uiteindelijk de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie werd, "De bewijslevering en de bewijsvoering moeten volgens correcte en loyale procedures verlopen (…)…."[3].

Daarom is het cruciaal dat de ambtenaren die de *mystery shopping* uitvoeren, bewijs leveren van onafhankelijkheid, geloofwaardigheid en professionalisme.

In een arrest van 4 maart 2014 heeft het Hof van Cassatie geoordeeld dat:

"Artikel 30, tweede lid, Voorafgaande Titel Wetboek van Strafvordering bepaalt dat er sprake is van provocatie wanneer door de tussenkomst van een politieambtenaar of van een derde, handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar, in hoofde van de dader het voornemen om een misdrijf te plegen rechtstreeks is ontstaan, versterkt of bevestigd terwijl hij dit wilde beëindigen.

Wanneer het opzet om het misdrijf te plegen is ontstaan buiten enig optreden van de politieambtenaar of van een derde handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar, deze zich heeft beperkt tot het scheppen van de gelegenheid om vrij een strafbaar feit te plegen in zodanige omstandigheden dat hij de uitvoering ervan kan vaststellen en aan de dader ruimte gelaten wordt om vrij met zijn misdadig voornemen te breken, is er geen sprake van provocatie.".

Het doel van *mystery shopping* is niet het doen ontstaan van de intentie om een inbreuk te plegen, maar wel het bestaan ervan aan te tonen door de mogelijkheid te bieden om zich uit te drukken.

De ambtenaar moet er dus over waken dat hij, door de manier waarop hij de *mystery shopping* uitvoert, er niet van kan verdacht worden de strafbare gedraging te hebben uitgelokt.

[3] *Doc.parl. Kamer*, Doc 50-1578/002, p.9.

La preuve en droit pénal est libre. Toutefois, ce principe de liberté de la preuve ne signifie pas qu'il soit permis de recourir à des méthodes déloyales et attentatoires à des principes fondamentaux telle que le droit à un procès équitable, le respect des droits de la défense.

La technique du *mystery shopping* doit être mise en œuvre dans le respect de ces principes fondamentaux.

Comme le soulignait également le Conseil d'État à l'occasion de l'examen du projet de loi qui deviendra la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, "la recherche et l'administration des preuves doit se faire selon des procédés corrects et loyaux (…)."[3].

C'est pourquoi, il est primordial que les fonctionnaires qui mettront en œuvre cette technique du *mystery shopping* fassent preuve d'indépendance, de crédibilité et de professionnalisme.

Dans un arrêt du 4 mars 2014, la Cour de cassation a jugé que:

"L'article 30, alinéa 2, du titre préliminaire du Code de procédure pénale prévoit qu'il y a provocation lorsque, dans le chef de l'auteur, l'intention délictueuse est directement née ou est renforcée, ou est confirmée alors que l'auteur voulait y mettre fin, par l'intervention d'un fonctionnaire de police ou d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire.

Il n'est pas question de provocation lorsque l'intention de commettre l'infraction est née indépendamment de toute intervention du fonctionnaire de police ou d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire, ce dernier s'étant borné à créer l'occasion de commettre librement un fait punissable en des circonstances telles qu'il peut en constater la perpétration tout en laissant l'opportunité à l'auteur de renoncer librement à son entreprise délictueuse.".

La vocation du *mystery shopping* n'est pas de faire naître l'intention de commettre une infraction mais bien d'en acter l'existence, en lui donnant simplement l'occasion de s'exprimer.

Le fonctionnaire devra dès lors veiller à ce que, par la manière dont il exécute le *mystery shopping*, il ne puisse être soupçonné d'avoir provoqué le comportement délictueux.

[3] *Doc.parl. Ch.*, Doc 50-1578/002, p.9.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 30

Art. 16 van het Sociaal Strafwetboek wordt aangevuld met de definities van datamining en datamatching

Datamining is het gericht zoeken naar verbanden in gegevensverzamelingen met als doel profielen op te stellen voor verder onderzoek.

Zo'n verzameling gegevens kan gevormd worden door gebeurtenissen in een praktijksituatie te registreren of door de resultaten van eerder uitgevoerd onderzoeken met elkaar te vergelijken en te herinterpreteren.

Data matching is het vergelijken van twee sets van verzamelde data met elkaar. Dit kan op verschillende manieren, maar het proces is vaak gebaseerd op algoritmen of programmataal. De processors voeren dan een sequentiële analyse uit van elk individueel stukje data die ze koppelen met een individueel stuk van een andere *dataset*. Het koppelen van gegevens kan om dubbele inhoud te verwijderen of voor verschillende soorten datamining".

Art. 31 en 32

Deze bepalingen hebben tot doel een nieuwe afdeling te creëren in Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek en om er een artikel 42/1 in te voegen.

De inhoud van artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek is sterk geïnspireerd op artikel XV.17. van het Wetboek van economisch recht, dat werd ingevoegd bij wet van 19 april 2014 houdende invoeging van boek VII "Betalings- en kredietdiensten" in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van economisch recht en houdende diverse andere bepalingen.

De sociaal inspecteurs die door de Koning werden aangeduid tot toezicht, in het domein van de arbeidsrelaties, op de naleving van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de uitvoeringsbesluiten, de naleving van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en de naleving van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, mogen momenteel geen *mystery shopping* uitvoeren.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 30

L'article 16 du Code pénal social est complété par les définitions du datamining et du datamatching.

Le *Datamining* consiste en la recherche de façon ponctuelle des liens dans des collectes de données afin d'établir des profils pour des recherches plus approfondies.

Un tel rassemblement de données peut être constitué par les faits à enregistrer dans une situation pratique ou en comparant ensemble les résultats de recherches exécutées antérieurement et de les interpréter à nouveau.

Le *Datamatching* consiste en la comparaison l'un avec l'autre de deux sets de données rassemblées. Ceci peut être fait de différentes manières, mais le processus est souvent basé sur des algorithmes ou des logiciels. Les processeurs exécutent alors une analyse séquentielle de chaque partie individuelle de données qu'ils couplent avec une partie individuelle d'un autre set de données. Le fait de coupler des données peut se faire pour éliminer des doubles contenus ou pour différentes sortes de datamining.

Art. 31 et 32

Ces dispositions visent à créer une nouvelle section dans le Livre 1er, titre 2, Chapitre 2, du Code pénal social et à y insérer un article 42/1.

Le contenu de l'article 42/1 du Code pénal social s'inspire fortement de l'article XV.17. du Code de droit économique, qui y a été inséré par la loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII "Services de paiement et de crédit "dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses autres dispositions.

Les inspecteurs sociaux qui sont désignés par le Roi pour surveiller, dans le domaine des relations de travail, le respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de ses arrêtés d'exécution, le respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et le respect de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, ne peuvent actuellement pas effectuer de *mystery shopping*.

De invoeging van artikel 42/1 in het Sociaal Strafwetboek viseert hen toe te laten dit voorrecht te gebruiken, mits eerbiediging van de voorgeschreven voorwaarden.

Het voorziet dat, bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, de sociaal inspecteurs een onderneming mogen benaderen door zich voor te doen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers, om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt . De inspecteur dient zich hiervoor mede te steunen op datamatching en datamining om op een objectieve wijze potentiële discriminaties te identificeren.

Mystery calls kunnen bijvoorbeeld gebruikt worden als bewijs bevorderend instrument in het geval van een gefundeerde klacht of melding tegen een dienstenchequebedrijf, uitzendonderneming of aanwervende werkgever.

Het nabootsen van courante praktijksituaties in discriminatie-aangelegenheden is in de praktijk vaak enkel mogelijk door kleine strafrechtelijke overtredingen te plegen (bv. het gebruik van een valse naam, …). Omwille van deze reden wordt voorzien dat de sociaal inspecteurs die in dit kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen vrij van straf blijven.

In dit kader worden alle vereisten opgenomen die worden voorzien in artikel 47 quinquies van het Wetboek van Strafvordering om een ambtenaar te vrijwaren voor zijn daden, doch aangepast aan het sociaal strafrecht.

Alvorens de sociaal inspecteurs willen overgaan tot *mystery shopping* dienen ze een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings te hebben verkregen. Bovendien moeten ze alle acties die ze ondernemen en de resultaten nadien schriftelijk meedelen aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

Ingevolge het advies van de Raad van State nr. 62045 werd verduidelijkt dat het schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Koning eveneens betrekking heeft op de strikt noodzakelijke strafbare feiten en de machtiging daartoe.

Er mag in elk geval geen sprake zijn van provocatie in de zin van artikel 30 van de wet houdende de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering in hoofde van de sociaal inspecteur ten opzichte van de betrokken persoon of personen. Artikel 30 van de

L'insertion de l'article 42/1 dans le Code pénal social vise à leur permettre d'utiliser cette prérogative, dans le respect des conditions qu'il énonce.

Il prévoit qu'en présence d'indications objectives de discrimination, soutenu par des résultats de datamining et de datamatching, les inspecteurs sociaux peuvent approcher une entreprise en se présentant comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé a été ou est commise. Pour cela, l'inspecteur doit se baser également sur du datamatching ou du datamining afin d'identifier d'une manière objective des cas potentiels de discriminations.

Les *Mystery calls* peuvent par exemple être utilisés en tant qu'outil de renforcement de la preuve dans le cas d'une plainte fondée ou d'un cas de discrimination signalé contre une entreprise de titre-services, une agence d'intérim ou un employeur recrutant.

La reproduction de situations pratiques courantes dans les dossiers de discrimination n'est souvent possible, concrètement, qu'en commettant des infractions pénales mineures (par. ex. l'utilisation d'un faux nom, …). Pour cette raison, il est prévu que les inspecteurs sociaux commettant des faits punissables strictement nécessaires à l'exercice de leur mission seront exemptés de peine.

Dans ce contexte, toutes les exigences prévues à l'article 47 quinquies du Code d'instruction criminelle sont reprises en vue de préserver un agent de ses actes, toutefois adaptées au droit pénal social.

Avant d'avant recours au *mystery shopping*, les inspecteurs sociaux doivent obtenir l'accord écrit et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. En outre, ils doivent par la suite communiquer par écrit à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi toutes les actions qu'ils entreprennent et tous les résultats.

Conformément à l'avis du Conseil d'État n° 62045, il est précisé que l'accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi a trait non seulement aux faits punissables absolument nécessaires mais également à l'autorisation de ceux-ci.

Il ne peut en aucun cas y avoir provocation au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle dans le chef de l'inspecteur social à l'égard de la ou des personnes concernées. L'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle définit

wet houdende de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering definieert provocatie als volgt en vermeldt het gevolg dat een daad van provocatie met zich meebrengt:

"Provocatie van misdrijven is verboden. Wanneer in hoofde van de dader het voornemen om een misdrijf te plegen rechtstreeks is ontstaan of versterkt, of is bevestigd terwijl hij dit wilde beëindigen, door de tussenkomst van een politieambtenaar of van een derde handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar. In geval van provocatie is de strafvordering onontvankelijk wat deze feiten betreft."

Teneinde niet te vervallen in een "*fishing expedition*", is het aangewezen enkel een toevlucht te nemen tot deze methode indien er aanwijzingen van discriminatie zijn ten laste van een particuliere onderneming of werkgever. De inspecteur dient zich hiervoor mede te steunen op datamining en datamatching om potentiële discriminaties te identificeren.

Deze methode kan enkel gebruikt worden om zich te vergewissen van de naleving van de 3 "anti-discriminatie" wetten in het domein van de arbeidsrelaties. In tegenstelling tot hetgeen voorzien is voor het merendeel van de inbreuken op het sociaal recht, dient het bedrieglijk opzet aangetoond te worden voor de inbreuken in de materie van discriminatie en dat blijkt zeer moeilijk tot onmogelijk. Dit is de reden waarom deze methode enkel aan de bevoegde sociaal inspecteurs werd toegewezen om toezicht te houden op de naleving van de wetten "anti-discriminatie".

Het ontwerpartikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek voorziet de toepassing van het subsidiariteitsprincipe: deze nieuwe bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen en als deze doelstelling niet kan bereikt worden door de uitoefening van andere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs.

Indien ten gevolge de uitoefening van deze bevoegdheid blijkt dat er een inbreuk is op een van de drie bovenvermelde wetten, zal de sociaal inspecteur, op basis van zijn appreciatiebevoegdheid voorzien in artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek, de manier van handelen kunnen kiezen.

la provocation comme suit et énonce ce qu'entraîne comme conséquence un acte de provocation:

"Il est interdit de provoquer des infractions. Il y a provocation lorsque, dans le chef de l'auteur, l'intention délictueuse est directement née ou est renforcée, ou est confirmée alors que l'auteur voulait y mettre fin, par l'intervention d'un fonctionnaire de police ou d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire. En cas de provocation, l'action publique est irrecevable en ce qui concerne ces faits.".

Pour ne pas tomber dans une "*fishing expedition*", il est conseillé de ne recourir à cette méthode qu'en présence d'indices de discrimination à charge d'une entreprise particulière ou d'un employeur. L'inspecteur doit pour cela aussi avoir recours au datamining et au datamatching pour identifier des discriminations potentielles.

Cette méthode ne peut être utilisée que pour s'assurer du respect des trois lois "anti-discrimination" dans le domaine des relations de travail. Contrairement à ce qui est prévu pour la plupart des infractions de droit pénal social, il faut prouver l'intention délictueuse pour les infractions en matière de discrimination et cela s'avère très difficile, voire impossible. C'est la raison pour laquelle cette méthode est uniquement accordée aux inspecteurs sociaux compétents pour surveiller le respect des lois"anti-discrimination".

L'article 42/1 en projet du Code pénal social prévoit l'application du principe de subsidiarité: ce nouveau pouvoir pourra uniquement être exercé s'il est nécessaire pour l'exercice de la surveillance de pouvoir constater les circonstances réelles valables pour les clients, les clients potentiels, les travailleurs ou les travailleurs potentiels et que ce but ne peut pas être obtenu avec l'exercice d'autres pouvoirs des inspecteurs sociaux.

Si à la suite de l'exercice de ce pouvoir, il s'avère qu'il y a infraction à une des trois lois précitées, l'inspecteur social pourra en vertu de son pouvoir d'appréciation prévu à l'article 21 du Code pénal social, choisir la manière d'agir.

Art. 33

Dit artikel wijkt af van artikel 20 van het Sociaal Strafwetboek dat voorziet dat de sociaal inspecteurs hun legitimatiebewijs steeds moeten voorleggen.

Deze legitimatieplicht vloeit voort uit artikel 12.2 van het IAO-Verdrag nr. 81. Dit verdrag belet echter niet dat er uitzonderingen op de legitimatieplicht van sociaal inspecteurs kunnen bestaan, als di voorafgaandelijke legitimatie de vaststelling van inbreuken zou verhinderen.

Art. 34

Ingevolge het advies van de Raad van State, wordt de termijn voor de inwerkingtreding van dit hoofdstuk aangepast.

HOOFDSTUK 10

Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 35

De tewerkstelling van uitzendkrachten heeft als belangrijkste kenmerk dat een werknemer (de uitzendkracht) door zijn werkgever (het uitzendbureau) wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die zelf ook werknemers in dienst heeft. Een uitzendkracht met kortlopende contracten zal achtereenvolgens tewerkgesteld worden bij verschillende gebruikers en het is mogelijk dat hij tewerkgesteld wordt in zeer uiteenlopende functies op zeer verschillende werkposten. Zo is het mogelijk dat een uitzendkracht de ene keer tewerkgesteld wordt als magazijnbediende in een grootwarenhuis en daar een vorkheftruck moet besturen, wat een veiligheidsfunctie is. Het is mogelijk dat hij op een ander moment bij een andere gebruiker wordt tewerkgesteld in een bakkerij en daar blootgesteld wordt aan meel. Een volgende werkpost zou een administratieve functie kunnen zijn, waaraan geen specifieke risico's verbonden zijn. Het is eveneens mogelijk dat hij bij de ene gebruiker twee dagen in de week wordt tewerkgesteld aan het besturen van een vorkheftruck en bij de andere gebruiker één dag in de week wordt tewerkgesteld in de bakkerijafdeling. Een derde mogelijkheid bestaat er in dat de uitzendkracht gedurende langere tijd in eenzelfde functie wordt tewerkgesteld bij verschillende gebruikers.

In 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 is in

Art. 33

Cet article déroge à l'article 20 du Code pénal social qui prévoit que les inspecteurs sociaux doivent toujours présenter leur titre de légitimation.

Cette obligation de légitimation découle de l'article 12.2 de la Convention n° 81 de l'OIT des exemptions de l'obligation de légitimation des inspecteurs sociaux existent toutefois lorsque cette légitimation préalable empêche la constatation des infractions.

Art. 34

Suite à l'avis du Conseil d'État, le délai pour l'entrée en vigueur de ce chapitre est adapté.

CHAPITRE 10

Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 35

L'emploi des intérimaires a comme caractéristique importante que le travailleur (l'intérimaire) est employé par son employeur (l'agence d'intérim) chez un utilisateur qui emploie lui-même des travailleurs. Un intérimaire avec des contrats de courte durée va être engagé successivement par différents utilisateurs et il est possible qu'il soit engagé dans des fonctions très variées sur des postes de travail très différents. Ainsi, il est possible qu'un intérimaire soit une fois employé comme manutentionnaire dans un grand magasin et là doive conduire un chariot élévateur à fourche, ce qui est un poste de sécurité. Il est possible qu'à un autre moment, chez un autre utilisateur, il soit employé dans une boulangerie et là soit exposé à de la farine. Le poste de travail suivant pourrait être une fonction administrative à laquelle aucun risque spécifique n'est lié. Il est également possible qu'il soit employé chez un des utilisateurs deux jours par semaine à la conduite d'un chariot élévateur et soit employé chez un autre utilisateur un jour par semaine dans le rayon boulangerie. Une troisième possibilité est qu'un intérimaire soit employé pendant une longue période dans une même fonction chez différents utilisateurs.

Dans 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, il est stipulé

het algemeen bepaald dat het de gebruiker is die instaat voor het welzijn van de uitzendkrachten op de plaats van het werk. De Koning heeft hierbij de bevoegdheid gekregen te specificeren welke specifieke welzijnsverplichtingen respectievelijk bij het uitzendbureau en de gebruiker rusten. De opdracht inzake het uitvoeren van het gezondheidstoezicht op de uitzendkrachten werd uitdrukkelijk toegewezen aan het uitzendbureau. Telkens wanneer een uitzendkracht bij een andere gebruiker wordt tewerkgesteld en daar wordt blootgesteld aan nieuwe risico's, moet hij onderworpen worden aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling. In het eerste voorbeeld dat hierboven wordt aangehaald betekent dit dat de uitzendkracht twee maal dient onderworpen te worden aan de voorafgaande gezondheidsbeoordeling. Dit is logisch omdat het gaat om een andere functie met andere risico's. Wanneer een uitzendkracht steeds dezelfde functie vervult bij verschillende gebruikers, zonder dat er een nieuw risico wordt vastgesteld, bv. verschillende opeenvolgende contracten als bakker in verschillende industriële bakkerijen, heeft dit principe tot gevolg dat de betrokken uitzendkracht meermaals zou onderworpen worden aan een voorafgaande gezondheidsbeoordeling voor hetzelfde risico. Dit betekent dat er in feite meerdere gezondheidsbeoordelingen gebeuren voor eenzelfde risico, doch zonder enige toegevoegde waarde. Aldus zou er een nutteloze herhaling zijn van gezondheidsbeoordelingen. Dit leidt niet alleen tot meer kosten voor het uitzendbureau maar ook tot het niet efficiënt inzetten van de middelen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en tot tijdverlies voor de uitzendkracht.

Wanneer een gezondheidsbeoordeling wordt uitgevoerd deelt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer door middel van een formulier voor de gezondheidsbeoordeling aan de werkgever mee of de werknemer al dan niet geschikt is voor de uit te voeren functie. Wanneer een werknemer geschikt wordt verklaard, blijft de beslissing van de arbeidsgeneesheer geldig tot er een nieuwe gezondheidsbeoordeling wordt uitgevoerd, dat meestal een periodieke gezondheidsbeoordeling zal zijn die gewoonlijk één maal per jaar wordt uitgevoerd, tenzij de wetgeving voorziet in een kortere periode. Op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling wordt de aard van de werkpost vermeld, wat impliceert dat ook de risico's worden vermeld, en wordt vermeld of de werknemer al dan niet geschikt is voor het bezetten van die werkpost, samen met de geldigheidsduur van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Krachtens artikel I. 4-46, vijfde lid van de codex over het welzijn op het werk mag het formulier voor de gezondheidsbeoordeling geen enkele aanwijzing over de diagnose bevatten, noch enige andere formulering die de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in het gedrang zou kunnen brengen. Aldus zal op een formulier

de façon générale que l'utilisateur est celui qui est responsable du bien-être des intérimaires sur le lieu de travail. Le Roi a reçu à ce sujet la compétence pour spécifier quelles obligations en matière de bien-être reposent respectivement sur le bureau d'intérim et sur l'utilisateur. La mission de faire effectuer la surveillance de la santé aux intérimaires a été explicitement attribuée au bureau d'intérim. Chaque fois qu'un intérimaire est employé chez un autre utilisateur et y est exposé à des nouveaux risques, il doit être soumis à une évaluation de santé préalable. Dans le premier exemple cité ci-dessus, cela signifie que l'intérimaire doit être soumis deux fois à l'évaluation de santé préalable. C'est logique puisqu'il s'agit d'une autre fonction avec d'autres risques. Lorsqu'un intérimaire remplit toujours la même fonction chez différents utilisateurs, sans qu'un nouveau risque ne soit établi, par exemple différents contrats de courte durée comme boulanger dans différentes boulangeries industrielles, ce principe a comme conséquence que l'intérimaire concerné serait soumis plusieurs fois à une évaluation de santé préalable pour le même risque. Cela signifie que plusieurs évaluations de santé ont en fait lieu pour le même risque, sans cependant aucune valeur ajoutée. Cela est ainsi une répétition inutile de l'évaluation de santé. Cela ne mène pas seulement à plus de frais pour le bureau d'intérim mais aussi à l'utilisation inefficace des moyens des services externes pour la prévention et la protection au travail et à une perte de temps pour les intérimaires.

Lorsqu'une évaluation de santé est réalisée, le conseiller en prévention-médecin du travail communique au moyen du formulaire d'évaluation de santé à l'employeur si le travailleur est apte ou non pour la fonction à exercer. Lorsqu'un travailleur est déclaré apte, la décision du médecin du travail reste valable jusqu'à ce qu'une nouvelle évaluation de santé soit effectuée qui est le plus souvent une évaluation de santé périodique qui est en général effectuée une fois par an, à moins que la législation ne prévoit une période plus courte. Sur le formulaire d'évaluation de santé, la nature du poste de travail est mentionnée, ce qui implique que les risques sont également inscrits, et il est mentionné si le travailleur est apte ou non pour l'occupation du poste de travail, avec la durée de validité de la décision du conseiller en prévention-médecin du travail. En vertu de l'article I. 4-46, alinéa 5 du code du bien-être au travail, le formulaire d'évaluation de santé ne peut contenir aucun indice de diagnostic, ni aucun autre énoncé qui pourrait compromettre le respect de la vie privée de la personne. Ainsi, il ne sera jamais indiqué sur un formulaire d'évaluation de santé qu'un travailleur souffre d'une telle maladie. Lorsque, par exemple, un travailleur

voor de gezondheidsbeoordeling nooit voorkomen dat een werknemer aan een bepaalde ziekte lijdt. Wanneer bijvoorbeeld een werknemer ingevolge een ziekte evenwichtsstoornissen heeft waardoor het besturen van een heftruck een gevaar kan inhouden voor hemzelf en zijn collega's, zal op het formulier enkel vermeld worden dat de betrokken werknemer niet mag tewerkgesteld worden aan een veiligheidsfunctie. Wanneer een werknemer lijdt aan astma, zal het niet aangewezen zijn dat hij aan het werk gesteld wordt in een bakkerij, omdat de blootstelling aan meel een aanval van astma kan uitlokken. Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling zal enkel vermelden dat de betrokkene wordt blootgesteld aan meel en dat hij ongeschikt is om de functie uit te oefenen. De reden waarom hij niet mag blootgesteld worden komt niet voor op het formulier voor de gezondheidsbeoordeling en het is dus ook niet mogelijk om op basis van dat formulier te achterhalen waarom een werknemer ongeschikt wordt verklaard voor een bepaalde functie. Gelet op het voorgaande, bevat het formulier voor de gezondheidsbeoordeling dan ook geen gegevens van medische aard. Het formulier heeft enkel tot doel aan de werkgever en de werknemer mee te delen of het al dan niet gerechtvaardigd is de werknemer op een bepaalde werkpost tewerk te stellen.

Wat uitzendkrachten betreft, is het het uitzendbureau dat beslist om een uitzendkracht al dan niet tewerk te stellen bij een gebruiker. Het formulier voor de gezondheidsbeoordeling is dan ook gericht aan het uitzendbureau. Gelet op de veelheid van functies die een uitzendkracht kan uitoefenen en de uiteenlopende risico's die daaraan kunnen verbonden zijn en gelet op het feit dat een uitzendkracht bij meerdere uitzendkantoren kan ingeschreven zijn, is het van belang dat de gegevens van het formulier voor de gezondheidsbeoordeling centraal worden bewaard en kunnen worden geraadpleegd door het uitzendbureau. Met dit doel werd een centrale gegevensbank opgericht die beheerd wordt door de centrale preventiedienst van de uitzendsector en die moet toelaten de bescherming van de gezondheid van de uitzendkrachten optimaal te verzekeren. Aangezien de uitzendkrachten een specifieke categorie van werknemers omvat die blootstaan aan specifieke risico's door het veelvuldig veranderen van gebruiker en door het feit dat zij steeds aan andere risico's kunnen worden blootgesteld is een centrale opvolging van de beslissingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer inzake de arbeidsgeschiktheid van deze werknemers een absolute voorwaarde om te vermijden dat uitzendkrachten worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij wegens hun gezondheidstoestand normaal de risico's niet kunnen dragen.

Uiteraard dient deze gegevensbank opgericht en beheerd te worden in overeenstemming met de wet

a des troubles de l'équilibre suite à une maladie et que cela implique que la conduite d'un chariot élévateur peut représenter un danger pour lui-même et ses collègues, il sera seulement indiqué sur le formulaire que le travailleur concerné ne peut pas être employé à un poste de sécurité. Lorsqu'un travailleur souffre d'asthme, il ne sera pas indiqué de l'occuper dans une boulangerie car l'exposition à la farine peut provoquer une attaque d'asthme. Le formulaire d'évaluation de santé va seulement mentionner que l'intéressé est exposé à de la farine et qu'il est inapte à exercer la fonction. La raison pour laquelle il ne peut pas être exposé ne se trouve pas dans le formulaire d'évaluation de santé et il n'est donc pas non plus possible sur base de ce formulaire de découvrir pourquoi un travailleur est déclaré inapte pour une fonction déterminée. Vu ce qui précède, le formulaire d'évaluation de santé ne contient donc pas non plus des données de nature médicale. L'unique objectif du formulaire est de communiquer à l'employeur et au travailleur s'il est oui ou non justifié d'occuper le travailleur à un poste de travail déterminé.

En ce qui concerne les intérimaires, c'est le bureau d'intérim qui décide de mettre ou de ne pas mettre un travailleur intérimaire à la disposition d'un utilisateur. Dès lors, le formulaire d'évaluation de santé s'adresse au bureau d'intérim. Vu la multitude de fonctions que l'intérimaire peut exercer et les risques divergents qui peuvent y être liés et vu qu'un intérimaire peut être inscrit dans plusieurs bureaux d'intérim, il est important que les données du formulaire d'évaluation de santé soient conservées à un endroit central et puissent être consultées par le bureau d'intérim. À cet effet, une banque de données centrale a été créée qui est gérée par le service de prévention central du secteur intérimaire et qui doit permettre d'assurer de façon optimale la santé des intérimaires. Puisque les intérimaires forment une catégorie spécifique de travailleurs exposés à des risques spécifiques dus au fait qu'ils changent fréquemment d'utilisateurs et dus au fait qu'ils peuvent être exposés tout le temps à d'autres risques, un suivi central des décisions du conseiller en prévention-médecin de travail relatif à l'aptitude au travail des travailleurs est une condition absolue pour éviter que les intérimaires soient occupés à des tâches dont ils seraient incapables, en raison de leur état de santé, de supporter normalement les risques.

Il va de soi que cette banque de données est créée et gérée conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative

van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

Art. 36

Artikel 36 voorziet in de mogelijkheid om binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk vaste commissies op te richten.

Met een koninklijk besluit van 27 oktober 2006 werden de nadere regels betreffende de oprichting, de bevoegdheid en de werking van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk vastgesteld. Thans titel 9 betreffende de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk van boek II van de codex over het welzijn op het werk. Binnen deze Hoge Raad werden een aantal vaste commissies opgericht met name de vaste commissie van deskundigen en de vaste commissie sensibilisatie en communicatie. Daarnaast voorziet dit koninklijk besluit dat de minister eveneens andere vaste commissies kan oprichten die bevoegd zijn voor een bepaalde bedrijfstak of een welbepaald onderwerp. In zijn advies 40 520/1 van 13 juni 2006, herhaald in het advies 59 620/1/V van 9 september 2016 over een ontwerp van koninklijk besluit tot vaststelling van boek II – Organisatorische structuren en sociaal overleg van de codex over het welzijn op het werk, stelt de Raad van State dat er voor de oprichting van deze vaste commissies geen voldoende wettelijke basis bestaat in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (welzijnswet).

Het advies van de Raad van State werd indertijd niet gevolgd, omdat er van uitgegaan werd dat de door dit koninklijk besluit gecreëerde commissies tot doel hadden de werkzaamheden van de Hoge Raad voor preventie en Bescherming voor te bereiden onder meer doordat een beroep kon gedaan worden op deskundigen op het vlak van welzijn op het werk. De vaste commissie van deskundigen heeft immers als opdracht om elk probleem te bestuderen dat betrekking heeft op het welzijn van de werknemers, verslag uit te brengen over de huidige stand van zaken van de wetenschappelijke en praktische kennis in dit verband en eventueel ter zake voorstellen te formuleren. Zij functioneert binnen het kader van de Hoge raad PBW als een orgaan dat kan geraadpleegd worden wanneer er nood is aan wetenschappelijke, technische en praktische kennis en verstrekt een advies waardoor de Hoge Raad met kennis van zaken een advies kan verstrekken over de ontwerpen van koninklijk besluit die haar door de minister worden voorgelegd.

à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.

Art. 36

Article 36 prévoit la possibilité de créer au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail des commissions permanentes.

Un arrêté royal du 27 octobre 2006 a fixé les modalités relatives à la création, la compétence et le fonctionnement du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. À présent titre 9 relatif au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail du Livre II du code du bien-être au travail.Au sein de ce Conseil supérieur, un certain nombre de commissions permanentes ont été constituées, notamment la commission permanente des experts et la commission permanente de sensibilisation et de communication. En outre, cet arrêté royal prévoit que le ministre peut également créer d'autres commissions permanentes qui sont compétentes pour une branche d'activités particulière ou pour un sujet déterminé. Dans son avis 40 520/1 du 13 juin 2006, répété dans l'avis 59 620/1/V du 9 septembre 2016 sur le projet d'arrêté royal établissant le livre II – Structures organisationnelles et concertation sociale du code du bien-être au travail, le Conseil d'État adopte le point de vue que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne comprend pas une base légale suffisante pour la création de ces commissions permanentes.

À l'époque, l'avis du Conseil d'État n'avait pas été suivi, parce qu'on partait de l'idée que les commissions créées par cet arrêté royal avaient comme objectif de préparer les travaux du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, notamment en prévoyant que l'on peut faire appel à des experts en matière de bien-être au travail. En effet, la commission permanente des experts a pour mission d'étudier tout problème relatif au bien-être des travailleurs, d'établir un rapport sur l'état actuel des connaissances scientifiques et pratiques en cette matière et de formuler éventuellement des propositions à ce sujet. Elle fonctionne dans le cadre du Conseil supérieur en tant qu'organe qui peut être consulté lorsqu'on a besoin de connaissances scientifiques, techniques et pratiques et elle donne un avis qui permet au Conseil supérieur d'émettre un avis en connaissance de cause sur les projets d'arrêtés royaux qui lui sont soumis par le ministre.

De vaste commissies bedoeld in artikel II. 9-35 van de codex over het welzijn op het werk verlenen eveneens bijstand aan de Hoge Raad om deze in staat te stellen met kennis van zaken een advies te verstrekken aan de minister van werk. Hier gaat het om enerzijds de oprichting van (een) vaste commissie(s) voor een bepaalde bedrijfstak, waarin de sociale partners van die bedrijfstak vertegenwoordigd zijn en die de problemen die specifiek zijn voor deze bedrijfstak behandelen. Op dit ogenblik is enkel een vaste commissie voor de bouwsector opgericht. Anderzijds gaat het om de oprichting van vaste commissies die bevoegd zijn voor een welbepaald onderwerp. Hier is het de bedoeling dat voor bepaalde onderwerpen die een meer diepgaand onderzoek vergen en die een permanent karakter hebben, de sociale partners samen met de deskundigen de adviezen van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk voorbereiden. In feite gaat het hier om dezelfde bevoegdheid als deze van de commissies ad hoc, maar met dit verschil dat de vaste commissie dit werk op een permanente wijze doet. De monitoring van de tariefregeling van toepassing op de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk is een belangrijke opdracht met zo'n permanent karakter. Het komt er immers op aan na te gaan of de uitgewerkte tariefregeling haar doelstelling bereikt, met name enerzijds waarborgen dat de werkgevers prestaties krijgen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk tegen een redelijke prijs en anderzijds er voor zorgen dat deze externe diensten over de nodige financiële middelen beschikken om hun taken uit te voeren. Dit vergt een permanente monitoring van de uitgewerkte tariefregeling met het oog op het doen van voorstellen aan de minister en de Hoge Raad voor eventuele aanpassingen van de regelgeving. Hiertoe werd een Vaste Commissie Tarieven en Prestaties opgericht.

De Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie heeft in hoofdzaak tot doel het communicatie- en promotiebeleid evenals het wetenschappelijk onderzoek dat door de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid wordt gevoerd al dan niet in het kader van de werkzaamheden van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk op te volgen en hierover advies te verstrekken. Ook hier is het de bedoeling dat deze commissie de werkzaamheden van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk ondersteunt. Wanneer een advies dient verstrekt te worden over principiële aangelegenheden gebeurt dit uiteraard nog steeds in de Hoge Raad. Desalniettemin vraagt een goede opvolging van deze activiteiten dat deze vaste commissie ook over een zekere autonomie kan beschikken, zodat bepaalde opdrachten van de Hoge Raad aan deze vaste commissie kunnen worden overgedragen. Er dient tevens opgemerkt te worden dat

Les commissions permanentes visées à l'article II. 9-35 du code du bien-être au travail assistent également le Conseil supérieur afin de lui permettre de donner, en connaissance de cause, un avis au ministre de l'Emploi. D'une part, il s'agit de la création d'une (des) commission(s) permanente(s) pour une branche d'activité spécifique, dans laquelle les partenaires sociaux de ce secteur sont représentés et qui traite de problèmes spécifiques à ce secteur. Actuellement, il existe uniquement une commission permanente pour le secteur de la construction. D'autre part, il s'agit de la création de commissions permanentes compétentes pour un sujet déterminé. L'objectif de cette commission est que les partenaires sociaux préparent, en collaboration avec des experts, les avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail sur certains sujets qui demandent une étude plus en profondeur et qui ont un caractère permanent. En fait, il s'agit de la même compétence que celle des commissions ad hoc, mais avec cette différence que la commission permanente exécute sa mission de façon continue. Le monitoring de la tarification applicable aux services externes pour la prévention et la protection au travail est une mission importante à caractère permanent. En effet, il faut vérifier si la tarification qui a été élaborée atteint son objectif, à savoir d'une part garantir que les employeurs reçoivent les prestations des services externes pour la prévention et la protection au travail à un prix raisonnable et d'autre part veiller à ce que ces services externes disposent des moyens financiers nécessaires pour exécuter leurs tâches. Cela demande un monitoring permanent de la tarification élaborée afin de faire des propositions au ministre et au Conseil supérieur relatives à des adaptations éventuelles de cette réglementation. À cet effet, une Commission permanente Tarification et Prestations a été créée.

La Commission permanente de sensibilisation et de communication a pour objectif principal de faire le suivi de la politique de communication et de promotion ainsi que de la recherche scientifique menée par la Direction générale Humanisation du travail et de donner des avis à ce sujet. Ces tâches sont parfois exécutées dans le cadre des activités de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. L'objectif de cette commission est également de soutenir les travaux du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Lorsqu'un avis doit être fourni sur des questions de principe, cela se fait évidemment toujours au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Néanmoins, cette commission doit pouvoir disposer d'une certaine autonomie afin de faire un suivi adéquat de ces activités, de sorte que certaines missions du Conseil supérieur peuvent être transférées à cette commission permanente. En outre, il faut

de Vaste Commissie Sensibilisatie en Communicatie in 2006 werd opgericht om het aantal te raadplegen adviesorganen te rationaliseren en dat deze vaste commissie derhalve bijdraagt aan de administratieve vereenvoudiging en een betere inzet van de beschikbare middelen.

Uitgaande van deze redenering werd het indertijd niet noodzakelijk geacht de basis voor de werking van deze commissies in de wet zelf te verankeren. Hoewel de opdrachten van de vaste commissies volledig in lijn liggen met de opdrachten van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk en geen afbreuk doen aan de bevoegdheden van deze Hoge Raad wordt thans voorgesteld om toch een wettelijke verankering te voorzien, daar de Raad van State deze noodzaak blijft benadrukken en om er voor te zorgen dat de rechtszekerheid wordt gewaarborgd.

Art. 37

Dit artikel preciseert uitdrukkelijk dat artikel 47*bis* van de welzijnswet de vaste operationele commissie van de Hoge Raad beoogt en vormt op die manier een uitdrukkelijke basis voor deze commissie en haar opdrachten.

Art. 38

Dit artikel heft de opdrachten onder 4° en 6° van artikel 47*bis*, tweede lid van de welzijnswet op. De opdracht bedoeld in punt 4° wordt opgeheven wegens de opheffing van artikel 4 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde (zie art. 39 van dit ontwerp). De opdracht bedoeld in punt 6° zal voortaan opgenomen zijn in artikel 47, § 3, 3° van de welzijnswet (zie art. 36 van dit ontwerp).

HOOFDSTUK 11

Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde

De wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde regelt enerzijds de voorwaarden volgens welke een arts-scheidsrechter kan opgenomen worden op een lijst van artsen-scheidsrechters. Deze artsen-scheidsrechters beoordelen volgens de procedure bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de geschillen van medische aard die rijzen tussen de behandelende geneesheer en de controlearts omtrent de arbeidsongeschiktheid van een werknemer. Anderzijds bepaalt

remarquer que la commission permanente de sensibilisation et de communication a été créée en 2006 afin de rationaliser le nombre d'organes d'avis à consulter et que cette commission permanente contribue dès lors à la simplification administrative et à une meilleure utilisation des moyens disponibles.

Partant de ce raisonnement, il n'a pas été jugé nécessaire à l'époque d'ancrer la base pour le fonctionnement de ces commissions dans la loi même. Quoique les missions des commissions permanentes soient tout à fait en concordance avec les missions du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail et ne portent pas préjudice aux compétences de ce Conseil supérieur, il est actuellement proposé de prévoir quand même une base légale explicite, puisque le Conseil d'État persiste à souligner cette nécessité et afin de veiller à ce que la sécurité juridique soit garantie.

Art. 37

Cet article précise explicitement que l'article 47*bis* de la loi sur le bien-être vise la commission opérationnelle permanente du Conseil supérieur et constitue ainsi une base légale explicite pour cette commission et ses missions.

Art. 38

Cet article abroge les missions sous 4° et 6° de l'article 47*bis*, alinéa 2 de la loi bien-être. La mission visée au point 4° est abrogée en raison de l'abrogation de l'article 4 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle (voir art. 39 de ce projet). La mission visée au point 6° sera dorénavant reprise dans l'article 47, § 3, 3° de la loi bien-être (voir art. 36 de ce projet).

CHAPITRE 11

Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle

La loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle règle d'une part les conditions selon lesquelles un médecin-arbitre peut être repris dans une liste de médecins-arbitres. Ces médecins jugent selon la procédure déterminée à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail des litiges d'ordre médical entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur en matière d'incapacité de travail d'un travailleur. D'autre part, cette loi détermine comment les plaintes relatives aux médecins-contrôleurs concernant l'exercice de la médecine

deze wet op welke wijze klachten ten aanzien van controlegeneesheren met betrekking tot de uitoefening van de controlegeneeskunde worden behandeld. Hiertoe werd er een opvolgingscommissie opgericht bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, waarvan de bevoegdheden zijn overgegaan op de Vaste Operationele Commissie opgericht bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk in toepassing van artikel 47*bis* van de welzijnswet.

De administratie heeft samen met de sociale partners in de Vaste Operationele Commissie de toepassing van deze wetgeving in de praktijk geëvalueerd en is daarbij tot de volgende vaststellingen gekomen:

— het aantal klachten dat aan de Voorzitter van de Vaste Operationele Commissie wordt overgemaakt en die tot de bevoegdheid van deze commissie behoren zijn zeer schaars. Het gaat bijna uitsluitend om het niet verstrekken van een onafhankelijkheids-verklaring door de controlearts wanneer hij een controle verricht. Deze overtreding wordt gesanctioneerd door de laagste sanctie voorzien in het Sociaal Strafwetboek;

— de meeste klachten handelen over beroepsfouten en meer bepaald over de deontologische aspecten van het beroep. Het gaat onder meer om de volgende feiten: het gedrag van de controlearts ten aanzien van de werknemer (voorstelling, respect, agressie), de manier van besluitvorming (geen luisterbereidheid, geen onderzoek), ongepaste commentaar op de ziekte, de behandeling of het ziekteverlof, geen contact nemen met de behandelende arts en mededelingen aan de werkgever die de vaststelling van de arbeids(on)geschiktheid te buiten gaan.

Aangezien het zeer moeilijk, zo niet onmogelijk is om een onderscheid te maken tussen klachten die louter betrekking hebben op de organisatie van de controle en deze die betrekking hebben op de bevoegdheid en de onafhankelijkheid van de controlearts en aangezien de meeste vaststellingen sterk verbonden zijn met de medische plichtenleer, moeten ongeveer alle klachten overgemaakt worden aan de Orde der Artsen. Daarnaast wordt ook vastgesteld dat heel wat werknemers zowel klacht indienen bij de Orde der Artsen, als bij de Voorzitter van de Vaste Operationele Commissie.

Rekening houdend met deze vaststellingen is er voor de Vaste Operationele Commissie *de facto* geen enkele specifieke rol meer voor de behandeling van klachten in verband met de uitoefening van de controlegeneeskunde.

de contrôle sont traitées. À cet effet, une commission de suivi avait été établie auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, dont les compétences ont été transférées à la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, en application de l'article 47*bis* de la loi sur le bien-être.

En collaboration avec les partenaires sociaux réunis dans la Commission opérationnelle permanente, l'administration a évalué l'application de cette législation dans la pratique et elle est arrivée aux constatations suivantes:

— le nombre de plaintes soumises au président de la Commission opérationnelle permanente et qui sont de la compétence de cette commission sont très rares. Il s'agit presque uniquement de plaintes liées au fait que le médecin-contrôleur ne soumet pas de déclaration d'indépendance lorsqu'il effectue un contrôle. Cette infraction est sanctionnée par la sanction la plus basse prévue par le Code pénal social;

— la plupart des plaintes concernent des fautes professionnelles et plus particulièrement les aspects déontologiques de la profession. Il s'agit notamment des faits suivants: le comportement du médecin-contrôleur vis-à-vis du travailleur (se présenter, le respect, l'agression), la façon de prendre sa décision (ne pas être à l'écoute, pas d'examen), des commentaires inappropriés sur la maladie, le traitement ou le congé de maladie, ne pas prendre contact avec le médecin traitant et faire des communications à l'employeur qui outrepassent la constatation de l'inaptitude ou de l'aptitude au travail.

Puisqu'il est très difficile, sinon impossible, de faire une distinction entre les plaintes qui concernent purement l'organisation du contrôle et celles qui concernent la compétence et l'indépendance du médecin-contrôleur et puisque la plupart des constatations sont fortement liées au code de déontologie médicale, presque toutes les plaintes doivent être transmises à l'Ordre des Médecins. En outre, on constate également que beaucoup de travailleurs introduisent une plainte aussi bien auprès de l'Ordre des Médecins, qu'auprès du président de la commission opérationnelle permanente.

Compte tenu de ces constatations, il n'existe dans les faits, aucun rôle spécifique pour la Commission opérationnelle permanente lors du traitement des plaintes relatives à l'exercice de la médecine de contrôle.

Daarom wordt voorgesteld de behandeling van klachten in verband met de controlegeneeskunde volledig toe te vertrouwen aan de provinciale raden van de Orde der Artsen en de bevoegdheid van de Vaste Operationele Commissie in dit verband te schrappen.

Ook de procedure om te bepalen wie er mag optreden als arts-scheidsrechter is aan herziening toe. Thans wordt hiertoe een lijst opgemaakt die bijgehouden wordt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. De praktijk toont echter aan dat de gegevens die moeten worden meegedeeld om als arts-scheidsrechter in deze lijst te worden opgenomen in het bezit zijn van de Orde der Artsen en dat de administratie de juistheid van de verstrekte gegevens steeds bij de orde dient na te gaan. Het is immers de Orde der Artsen die over inlichtingen beschikt in verband met de uitgeoefende medische praktijken, de regio waar dit gebeurt en de sancties die artsen scheidsrechters eventueel hebben opgelopen. De administratie en de vaste operationele commissie kunnen enkel vaststellen of een dossier volledig is, maar kunnen geen uitspraak doen over de juistheid van de verstrekte gegevens. De toegevoegde waarde van hun optreden is dan ook quasi nihil. Daarom wordt voorgesteld om de procedure waarbij bepaald wordt wie er mag optreden als arts-scheidsrechter volledig over te dragen aan de Orde der Artsen.

In de artikelsgewijze bespreking beperken we ons tot het aangeven van de wijzigingen die worden aangebracht in de wet van 13 juni 1999, aangezien de motivering van deze wijzigingen reeds werd besproken in deze inleiding.

Art. 39

Aangezien de opdrachten van de Opvolgingscommissie, thans de Vaste Operationele Commissie bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk worden overgedragen aan de Orde der Artsen, wordt artikel 4 van de wet van 13 juni 1999, dat voorziet in de oprichting van deze Commissie, opgeheven.

Art. 40

Het eerste lid van artikel 5 wordt geherformuleerd, aangezien elke klacht over het functioneren van de controlearts of de arts-scheidsrechter voortaan zal behandeld worden door de Orde der Artsen. Het wetsontwerp geeft hiertoe volheid van bevoegdheid aan de provinciale raden van de Orde der Artsen, zelfs indien dit niet zou voorzien zijn in het Koninklijk besluit nr. 79 van 10 november 1967 betreffende de Orde der Artsen.

C'est pourquoi il est proposé de confier le traitement des plaintes relatives à la médecine de contrôle complètement aux conseils provinciaux de l'Ordre des Médecins et d'abroger la compétence de la Commission opérationnelle permanente.

La procédure pour déterminer qui peut agir en tant que médecin-arbitre doit également être revue. Actuellement une liste est établie et conservée au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Cependant, la pratique démontre que les données qui doivent être communiquées pour pouvoir figurer sur la liste des médecins-arbitres sont en possession de l'Ordre des Médecins et que l'administration doit toujours vérifier l'exactitude de ces données auprès de l'Ordre. En effet, c'est l'Ordre des Médecins qui dispose des informations relatives aux pratiques médicales exercées, la région où cela se fait et si des sanctions ont éventuellement été infligées aux médecins-arbitres. L'administration et la commission opérationnelle permanente peuvent uniquement constater si le dossier est complet, mais elles ne peuvent pas se prononcer sur l'exactitude des données fournies. Dès lors, la valeur ajoutée de leur intervention est presque nulle. C'est pourquoi, il est proposé de transférer la procédure pour déterminer qui peut agir en tant que médecin-arbitre complètement à l'Ordre des Médecins.

Dans le commentaire des articles, nous nous limiterons à indiquer les modifications apportées à la loi du 13 juin 1999, puisque les motifs de ces modifications ont déjà été traités dans cette introduction.

Art. 39

Puisque les missions de la Commission de suivi, actuellement la Commission opérationnelle permanente auprès du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail, sont transférées à l'Ordre des Médecins, l'article 4 de la loi du 13 juin 1999 qui prévoit la création de cette commission est abrogé.

Art. 40

L'alinéa 1er de l'article 5 est reformulé, puisque toute plainte relative au fonctionnement du médecin-contrôleur ou du médecin-arbitre sera dorénavant traitée par l'Ordre des Médecins. À cet effet, le projet de loi donne pleinement compétence aux conseils provinciaux de l'Ordre des Médecins, même si cette compétence n'était pas prévue par l'arrêté royal n° 79 du 10 novembre 1967 relatif à l'Ordre des médecins. Dès

Aldus zullen deze raden niet alleen klachten over beroepsfouten behandelen, maar ook klachten in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid of een gebrek aan onafhankelijkheid. Daarnaast is er ook geen tussenkomst meer van een inspecteur van de arbeidsinspectie.

Art. 41

De aanvragen om opgenomen te worden op de lijst van artsen-scheidsrechters zullen voortaan behandeld worden door de Orde der Artsen en deze lijst zal door deze instantie worden bijgehouden. De Opvolgingscommissie dient in deze procedure geen rol meer te vervullen, gelet op de zeer beperkte toegevoegde waarde die ze kan bieden.

Art. 42

Voortaan zal de Orde der Artsen beslissen of een arts-scheidsrechter die niet meer aan de wettelijke voorwaarden beantwoordt geschorst wordt of geschrapt wordt van de lijst.

HOOFDSTUK 12

Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007

Art. 44

Artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007 wordt aangepast teneinde te kunnen rekening houden met de Europese wijzigingen inzake de de-minimisregeling in de landbouwsector

Zo laat Verordening (EU) 1408/2013 van 18 december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector toe een bedrag van ten hoogste 15 000 euro toe te kennen.

HOOFDSTUK 13

Wijziging aan de bepalingen inzake loopbaanonderbreking

De Regering stemt het stelsel van de loopbaanonderbreking voor de publieke sector beter af op het stelsel van het tijdskrediet voor de private sector.

lors, ces conseils ne traiteront pas uniquement les plaintes relatives aux fautes professionnelles, mais également les plaintes liées à l'organisation du contrôle, à la compétence ou à un manque d'indépendance. En outre, il n'y aura plus d'intervention d'un inspecteur de l'inspection du travail.

Art. 41

Dorénavant, les demandes pour figurer sur la liste des médecins-arbitres seront traitées par l'Ordre des Médecins et cette instance conservera et mettra cette liste à jour. La Commission de suivi ne doit plus jouer un rôle dans cette procédure, vu qu'elle peut uniquement fournir une valeur ajoutée très limitée.

Art. 42

Dorénavant, l'Ordre des Médecins décidera si un médecin arbitre qui ne répond plus aux conditions légales est suspendu ou radié de la liste.

CHAPITRE 12

Modification de l'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007

Art. 44

L'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007 est adapté afin de pouvoir tenir compte des modifications européennes concernant les aides de-minimis dans le secteur de l'agriculture.

Ainsi le Règlement (UE) 1408/2013 du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture accepte l'attribution d'un montant maximal de 15 000 euros.

CHAPITRE 13

Modification aux dispositions concernant l'interruption de carrière

Le gouvernement concorde mieux le système de l'interruption de carrière du secteur public avec le système du crédit-temps du secteur privé.

In tegenstelling tot de stelsels van halftijdse loopbaanonderbreking en 1/5de loopbaanonderbreking, kennen ze stelsels van vermindering met een derde en een vierde weinig aantrekking. Weinig werknemers maken hiervan gebruik.

Ik het kader van een harmonisering van de stelsels van de publieke en private sector, kunnen deze stelsels dan ook verdwijnen.

Het hoofdstuk treedt in werking op de datum bepaald door de Koning. De afschaffing van deze deeltijdse regelingen van loopbaanonderbreking zullen deel uitmaken van de grotere harmoniseringsoperatie.

Het is evident dat de Koning, tegelijk met het bepalen van de datum van inwerkingtreding, ook de overgangsbepalingen vastlegt.

À l'encontre des systèmes de l'interruption de carrière à mi-temps et d'un 1/5ième, les systèmes de réduction à un troisième ou à un quart ont peu d'attraction. Peu des travailleurs profitent de ceci.

Dans le cadre d'une harmonisation des systèmes du secteur public et du secteur privé, ces systèmes peuvent alors être supprimés.

Le chapitre entre en vigueur à une date déterminé par le Roi. La suppression de ces régimes d'interruption de carrière feront partie d'une opération d'harmonisation plus vaste.

Il est évident que le Roi, en même temps que la détermination de la date d'entrée en vigueur, fixe les dispositions transitoires.

HOOFDSTUK 14

Wijziging overurenregeling horeca

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met het geregistreerd kassasysteem (de "witte kassa") de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Voortaan zullen dus bij de werkgevers met een witte kassa tot 360 vrijwillige overuren en tot 360 niet in te halen overuren gepresteerd kunnen worden. De vrijstellingen op het vlak van sociale zekerheid, fiscaliteit en overloon zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 van voormelde overuren. De aangebrachte wijzigingen hebben geen gevolgen voor de werkgevers zonder witte kassa, bij wie 300 niet in te halen overuren kunnen gepresteerd worden die van dezelfde vrijstellingen genieten.

Deze maatregel betreft een aanvulling van de overurenregeling voor de horeca, zoals opgenomen in de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen in sociale zaken. In antwoord op de aanbeveling van de Raad van State kan dan ook verwezen worden naar de

CHAPITRE 14

Modification de la règlementation des heures supplémentaires dans l'horeca

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent le système de caisse enregistreuse (la "caisse blanche"), de laisser leur personnel prester des heures supplémentaires volontaires sans sursalaire. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Cette dispense de sursalaire qui était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non récupérables vaut également pour ces heures supplémentaires volontaires. Ces deux avantages ne vaudront que pour un total de 360 heures. Désormais, pourront donc être prestées chez les employeurs avec une caisse blanche jusqu'à 360 heures volontaires supplémentaires et jusqu'à 360 heures supplémentaires non récupérables. Ces dispenses au niveau de la sécurité sociale, de la fiscalité et du sursalaire ne vaudront seulement que pour un total de 360 d'heures supplémentaires susmentionnées. Les modifications ainsi apportées n'ont pas de conséquence pour les employeurs sans caisse blanche chez qui 300 heures supplémentaires non récupérables peuvent être prestées qui bénéficient des mêmes dispenses.

Cette mesure concerne un complément à la règlementation des heures supplémentaires horeca, telle que mentionnée dans la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. En réponse à la recommandation du Conseil d'État il peut donc être

verantwoording die werd opgenomen in de memorie van toelichting bij voormelde wet. Het Grondwettelijk Hof heeft in arrest nr. 107/2017 geoordeeld dat deze regeling in overeenstemming is met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 47 wijzigt artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Het past de definitie van "overuur in de horecasector" aan. Voortaan zullen ook de vrijwillige overuren gepresteerd bij de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de witte kassa hierin worden geïntegreerd en de overuren in de horecasector worden beperkt tot een totaal van 360 uren. Door de aanpassing van deze definitie zullen deze vrijwillige overuren voortaan ook kunnen genieten van de bijzondere regeling op het vlak van de sociale zekerheid en de fiscaliteit, maar deze zal slechts gelden voor een totaal van 360 uren (die dus gepresteerd worden op basis van artikel 25*bis* en/of artikel 26*bis*, § 2*bis* van de arbeidswet).

Artikel 48 verhoogt het *quotum* van 100 vrijwillige overuren als bedoeld in artikel 25*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 tot 360 uren voor de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de witte kassa. Er is dus niet meer vereist dat hiervoor een sectorale cao wordt gesloten. Het quotum wordt tot 360 uren opgetrokken op basis van het nieuwe artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Deze verhoging geldt enkel voor de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de witte kassa.

Artikel 49 wijzigt de overloonregeling voor de bijzondere overurenregeling in de sector van de horeca. Vandaag geldt er een vrijstelling van overloon voor het niet in te halen overurenkrediet van 360 uren dat reeds kon worden gepresteerd op basis van artikel 31 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Voortaan zal deze vrijstelling gelden voor zowel deze overuren als voor de vrijwillige overuren bedoeld in artikel 48 van dit ontwerp, maar slechts voor een totaal van 360 uren (die dus gepresteerd worden op basis van artikel 31 en/of het nieuwe artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken).

Artikel 50 sluit de 360 vrijwillige overuren uit van de interne grens van de arbeidsduur bedoeld in artikel 26*bis*,

référé à la justification qui est reprise dans l'exposé des motifs de la loi précitée. Par son arrêt n° 107/2017, la Cour constitutionnelle a jugé que cette réglementation se concilie avec le principe constitutionnel d'égalité.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

L'article 47 modifie l'article 3, 5° de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Il adapte la définition d' "heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca". Désormais, les heures supplémentaires volontaires prestées chez les employeurs (et, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs) qui utilisent la "caisse blanche" y seront intégrées et les heures supplémentaires dans le secteur horeca sont limitées à un total de 360 heures. Suite à l'adaptation de cette définition, ces heures supplémentaires volontaires peuvent désormais bénéficier également de la règlementation particulière au niveau de la sécurité sociale et de la fiscalité, mais ceci ne vaut seulement que pour un total de 360 heures (qui sont donc prestées sur la base de l'article 25*bis* et/ou l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi sur le travail).

L'article 48 augmente le *quota* des 100 heures supplémentaires volontaires visées à l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail à 360 heures pour les employeurs (et, en cas de travail intérimaire, pour les utilisateurs) qui utilisent la caisse blanche. Il n'est donc plus exigé qu'une convention collective de travail soit conclue. Le quota est porté à 360 heures sur la base du nouvel article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Cette augmentation ne vaut seulement que pour les employeurs (et, en cas de travail intérimaire, pour les utilisateurs) qui utilisent la caisse blanche.

L'article 49 modifie la règlementation relative au sursalaire pour la règlementation particulière sur les heures supplémentaire dans le secteur de l'horeca. Aujourd'hui, il existe une dispense de sursalaire pour le crédit d'heures supplémentaires non récupérables de 360 heures qui pouvait déjà être presté sur base de l'article 31 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Dorénavant, cette dispense vaut tant pour ces heures que pour les heures supplémentaires volontaires visées à l'article 48 de ce projet, mais seulement pour un total de 360 heures (qui sont donc prestées sur la base de l'article 31 et/ou de l'article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale).

L'article 50 exclut les 360 heures supplémentaires volontaires de la limite interne visée à l'article 26*bis*,

§ 1*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971. Zij zullen dus niet in aanmerking worden genomen bij de naleving van deze interne grens. Het niet in te halen overurenkrediet van 360 overuren dat reeds kon worden op basis van artikel 31 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken is al uitgesloten van de interne grens op basis van artikel 26*bis*, § 2*bis*, eerste lid van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Tot slot moet worden opgemerkt dat, in tegenstelling tot wat de Raad van State opmerkt in zijn advies 62 042/1/V van 2 oktober 2017, de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd steeds dient te worden toegepast wanneer de werkgever gebruik maakt van deze bijzondere overurenregeling in de sector van de horeca.

De bijzondere overurenregeling voor de horeca houdt arbeidsrechtelijk gezien immers enkel een afwijking in op het vlak van de *quota* aan overuren (nl. 360 niet in te halen overuren bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis* van de Arbeidswet en 360 vrijwillige overuren bedoeld in artikel 25*bis* van de Arbeidswet).

Voor het overige blijft artikel 26*bis*, § 2*bis* en artikel 25*bis* van de Arbeidswet gewoon van toepassing (bv. op het vlak van de begripsomschrijving van deze overuren, de te volgen procedure etc…).

Met andere woorden: een horeca-werkgever blijft toepassing maken van deze artikelen (met quota gewijzigd door de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken).

Bijgevolg blijft ook artikel 27, § 5 van de Arbeidswet van toepassing en wordt de naleving van de Europese richtlijn op die manier steeds gegarandeerd.

Het is dus niet nodig om in deze wet een afzonderlijk artikel op te nemen die dit zou bevestigen.

HOOFDSTUK 15

Wijziging algemene regeling van outplacement

De Wet op het eenheidsstatuut arbeiders-bedienden heeft een algemeen recht op *outplacement* ingevoerd voor werknemers die worden ontslagen en die recht

§ 1*bis*, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Elles ne devront donc pas être prises en compte pour le respect de cette limite interne. Le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait être presté sur la base de l'article 31 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est déjà exclu de la limite interne sur la base de l'article 26*bis*, § 2*bis*, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971.

Enfin, contrairement à ce que le Conseil d'État fait observer dans son avis 62 042/1/V du 2 octobre 2017, il y a lieu de remarquer que la directive 2003/88/UE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail doit toujours être appliquée lorsque l'employeur fait usage de cette règlementation particulière sur les heures supplémentaires dans le secteur horeca.

La réglementation particulière sur les heures supplémentaires pour le secteur horeca ne prévoit seulement, en droit du travail qu'une dérogation au niveau du quota des heures supplémentaires (c.-à-d. les 360 heures supplémentaires non récupérables visées à l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi sur le travail et les 360 heures supplémentaires volontaires visées à l'article 25*bis* de la loi sur le travail)

Pour le reste, les articles 26*bis*, § 2*bis* et 25*bis* de la loi sur le travail restent d'application (par exemple, la définition de la notion de ces heures supplémentaires, la procédure à suivre, …).

En d'autres termes, un employeur du secteur horeca reste tenu d'appliquer ces articles (avec le quota modifié par la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale).

En conséquence, l'article 27, § 5, de la loi sur le travail reste également d'application et le respect de la directive européenne est, de cette manière, garanti.

Il n'est donc pas nécessaire de prévoir un article particulier dans cette loi qui confirmerait cela.

CHAPITRE 15

Modification régime général de reclassement professionnel

La loi sur le statut unique ouvriers-employés a introduit un droit général au reclassement professionnel pour les travailleurs qui sont licenciés moyennant un préavis

hebben op een opzeggingstermijn of ontslagvergoeding van minstens 30 weken. Dat *outplacement* moet worden bekostigd door de werkgever.

Om de ontslagkost niet de hoogte in te jagen, werd in het kader van het algemeen compromis tussen de sociale partners m.b.t. het eenheidsstatuut overeengekomen dat vier weken loon zou mogen in mindering worden gebracht van de ontslagvergoeding wanneer een ontslagen werknemer het bedoelde recht op *outplacement* kan inroepen. Daarbij speelt het geen rol of die werknemer al dan niet dat recht op *outplacement* ook effectief uitoefent of kan uitoefenen. De vermindering van de opzeggingsvergoeding met vier weken loon is dus gekoppeld aan het recht op *outplacement*, niet aan de effectieve uitoefening van dat recht door de werknemer.

Personen die langdurig ziek zijn op het moment van het ontslag verliezen door hun ziekte niet hun recht op *outplacement* in de algemene regeling. Zij blijven hun recht op *outplacement* ten koste van de werkgever behouden en zullen dat eventueel op een later tijdstip kunnen uitoefenen (op uitgestelde wijze). Ook in die situatie kan de werkgever de vermindering van vier weken loon dus toepassen.

Het kan echter gebeuren dat op het ogenblik van het ontslag reeds vaststaat dat de werknemer omwille van zijn medische toestand de *outplacement*begeleiding niet kan volgen. Als voorbeeld kan worden verwezen naar werknemers die op het moment van hun ontslag terminaal ziek zijn.

In die omstandigheden is het aangewezen om de werknemer te onttrekken van het systeem van *outplacement*begeleiding. De werkgever zal in dergelijke situatie dus geen *outplacement* moeten aanbieden. Daartegenover staat dan weer dat de opzeggingsvergoeding in dat geval niet zal kunnen worden verminderd met vier weken loon.

Het bewijs van de medische reden die het volgen van het *outplacement* onmogelijk maakt, moet worden aangetoond door de werknemer aan de hand van een geneeskundig getuigschrift van zijn behandelende arts en, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een door de werkgever aangestelde arts.. Dit moet gebeuren binnen een termijn van zeven dagen te rekenen vanaf de dag waarop de werknemer kennis heeft genomen van het door de werkgever gegeven ontslag, dat aanleiding geeft tot de betaling van een opzeggingsvergoeding.

ou une indemnité de rupture d'au moins 30 semaines. Cet *outplacement* est financé par l'employeur.

Pour ne pas augmenter le coût du licenciement, il a été convenu dans le cadre du compromis général entre les partenaires sociaux relatif au statut unique que quatre semaines de rémunération peuvent être déduites de l'indemnité de rupture lorsqu'un travailleur licencié peut invoquer le droit au reclassement professionnel visé. En outre, ne joue aucun rôle le fait que le travailleur n'exerce pas ou ne puisse pas exercer effectivement ce droit au reclassement. La diminution de l'indemnité de rupture de quatre semaines de rémunération est donc liée au droit au reclassement professionnel et pas à l'exercice effectif de ce droit par le travailleur.

Les personnes qui sont malades de longue durée au moment du licenciement ne perdent pas, du fait de leur maladie, leur droit au reclassement professionnel dans le système général. Ils gardent leur droit au reclassement professionnel à charge de l'employeur et pourront ultérieurement l'exercer (de manière différée). Dans une telle situation, le travailleur se voit également appliquer l'imputation de quatre semaines de rémunération.

Toutefois, il peut arriver qu'au moment du licenciement, il soit certain que le travailleur, en raison de son état de santé, ne puisse pas suivre le reclassement professionnel.. Ainsi, par exemple, on peut invoquer le cas d'un travailleur qui, au moment de son licenciement, est en phase terminale de maladie.

Dans de telles circonstances, il est indiqué d'extraire le travailleur du système du reclassement professionnel. L'employeur ne devra donc pas faire une offre de reclassement professionnel dans une telle situation. Par contre, il s'ensuit que l'indemnité de rupture ne pourra, dans ce cas, être déduite de quatre semaines de rémunération.

La preuve de la raison médicale qui l'empêche de suivre le reclassement professionnel doit être prouvée par le travailleur au moyen d'un certificat médical de son médecin traitant et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un certificat supplémentaire venant d'un deuxième médecin mandaté par l'employeur. Ceci doit se faire dans un délai de sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement par l'employeur qui donne lieu au paiement d'une indemnité de préavis.

HOOFDSTUK 16

Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

Art. 52

Dit artikel beoogt om de continuïteit te waarborgen in het beheer van de sociale inlichtingen- en opsporingsdienst. Er is extra tijd nodig om de selectieprocedure van de nieuwe manager van de SIOD af te ronden.

Art. 53

Artikel 52 heeft terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2017.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

CHAPITRE 16

Service d'information et de recherche sociale

Art. 52

Cet article vise à assurer la continuité dans la gestion du service d'information et de recherche sociale. Du temps supplémentaire sera nécessaire pour mener la procédure de sélection du nouveau manager du SIRS à son terme.

Art. 53

Article 52 a un effet rétroactif depuis le 1er juillet 2017.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

wijzigingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comites

Art. 2

In artikel 2, § 3, 1°, eerste lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gewijzigd door de wetten van 17 juni 1991, 19 juli 2001, 24 december 2002, 20 juli 2005, 3 juni 2007, 8 juni 2008 et 29 maart 2012 en het koninklijk besluit van 16 juni 1994, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord "en" dat voorafgaat aan de termen "van de naamloze vennootschappen van publiek recht "*Brussels South Charleroi Airport-Security*" et "*Liège Airport-Security*"" wordt geschrapt;

2° het wordt aangevuld met de woorden: "en van de ambassades, diplomatieke posten en buitenlandse diplomaten".

Art. 3

In artikel 3 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

"Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties aangemerkt de overeenkomstig de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's erkende interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de zelfstandigen, de kleine en middelgrote ondernemingen, het ambachtswezen en de vrije en intellectuele beroepen.".

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi portant des dispositions diverse en matière de l'emploi

CHAPITRE 1ER

Disposition introductive

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

modifications de la loi du 5 decembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Art. 2

A l'article 2, § 3, 1°, alinéa 1er, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, modifié par les lois des 17 juin 1991, 19 juillet 2001, 24 décembre 2002, 20 juillet 2005, 3 juin 2007, 8 juin 2008 et 29 mars 2012 et l'arrêté royal du 16 juin 1994, sont apportées les modifications suivantes:

1° le mot "et" qui précède les termes "des sociétés anonymes de droit public "*Brussels South Charleroi Airport-Security*" et "*Liège Airport-Security*"" est supprimé;

2° il est complété par les mots: "et des ambassades, postes diplomatiques et diplomates étrangers".

Art. 3

Dans l'article 3 de la même loi, modifié par la loi du 30 décembre 2009, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

"Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME, qui sont représentatives des indépendants, des petites et moyennes entreprises, des artisans et des professions libérales et intellectuelles.".

Art. 4

Artikel 27 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Wanneer werkgevers en werknemers van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37, blijven zij gebonden door de in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité gesloten overeenkomsten.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt bedoeld met:

— “van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37”: de overgang naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité of de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité;

— “werknemers”: de werknemers die de werkgever reeds in dienst had voor de overgang en deze die na de overgang aangeworven zijn.

Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals deze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp.”.

Art. 5

In het artikel 42, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 december 2003, worden de woorden “twee kandidaten“vervangen door de woorden “een kandidaat”.

HOOFDSTUK 3

Aanpassing Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Art. 6

Tussen het eerste en het tweede lid van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning toelaten dat een bijdrage van de werknemer voor het verschaffen van de soorten voordelen zoals limitatief opgesomd bij artikel 6 wordt ingehouden op het loon. In dat geval en overeenkomstig het voorstel van het bevoegde paritair comité, bepaalt Hij de wijze waarop de waarde van het betrokken voordeel en van de bijdrage wordt geraamd.”.

Art. 4

L’article 27 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Quand des employeurs et des travailleurs passent d’une commission ou d’une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, ils restent liés par les conventions conclues dans la commission ou la sous-commission paritaire anciennement compétente.

Pour l’application de l’alinéa 1er, on entend par:

— “passer d’une commission ou d’une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37”: le passage à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à la modification du champ d’application d’une commission ou d’une sous-commission paritaire ou l’institution ou l’abrogation d’une commission ou d’une sous-commission paritaire;

— “travailleurs”: les travailleurs que l’employeur occupait déjà avant le passage et ceux qui ont été engagés après le passage.

Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu’elles s’appliquaient au moment du passage, jusqu’à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé l’application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu’elle ait conclu des conventions avec le même objet.”.

Art. 5

Dans l’article 42, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 22 décembre 2003, les mots “deux candidats” sont remplacés par les mots “un candidat”.

CHAPITRE 3

Modification loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 6

Dans l’article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéa 1 et 2:

“Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, autoriser qu’une participation du travailleur pour la fourniture des sortes d’avantages tels que ceux limitativement énumérés à l’article 6 soit retenue sur la rémunération. Dans ce cas et, conformément à la proposition de la commission paritaire compétente,, Il détermine le mode de valorisation de l’avantage et de la participation concernés.”.

Art. 7

In artikel 23, tweede lid van dezelfde wet, worden de woorden “bedoeld in de vorige leden” ingevoegd tussen de woorden “van de inhoudingen” en de woorden “mag niet meer bedragen”.

HOOFDSTUK 4

Aanpassing Wet Renault

Art. 8

In de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling wordt een artikel 69/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 69/1. Onder voorbehoud van de verplichtingen die op de werkgever rusten door of krachtens andere wetgeving, kan de werkgever zijn voornemen om over te gaan tot collectief ontslag bedoeld in artikel 66, § 2, eerste lid, maar uitvoeren na het afsluiten van een sociaal plan voor de werknemers die door dit collectief ontslag geviseerd worden. Deze bepaling doet geen afbreuk aan de sperperiode bedoeld in de artikelen 9 en 10 van het koninklijk besluit van 24 mei 1976 betreffende het collectief ontslag.

Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen die de gevolgen van het collectief ontslag verzachten. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen, zowel voor de werknemers die ontslagen zullen worden als voor de werknemers die in voorkomend geval na de aankondiging van het collectief ontslag bedoeld in artikel 66, § 1, eerste lid, 1°, de onderneming vrijwillig hebben verlaten.”.

HOOFDSTUK 5

Aanpassing economische werkloosheid

Art. 9

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 30*quinquies* ingevoegd luidende:

“Art. 30*quinquies*. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken zoals bepaald in de artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 van deze wet.

Het gebrek aan werk bedoeld in het eerste lid moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever, wat niet het geval is wanneer hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, uitbesteedt aan derden.

Art. 7

Dans l’article 23, alinéa 2 de cette même loi, les mots “visées aux alinéas précédents” sont insérés entre les mots “retenues visées” et les mots “ne peut dépasser”.

CHAPITRE 4

Modification loi Renault

Art. 8

Dans la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi, il est inséré un article 69/1 , rédigé comme suit:

“Art. 69/1. Sous réserve des obligations qui pèsent sur l’employeur en vertu d’autres législations, l’employeur qui a l’intention de procéder à un licenciement collectif, tel que visé à l’article 66, § 2, alinéa 1er, ne peut l’effectuer, qu’après la conclusion d’un plan social, pour les travailleurs qui sont visés par ce licenciement collectif. Cette disposition ne doit pas affecter la période d’attente visée aux articles 9 et 10 de l’arrêté royal du 24 mai 1976 sur les licenciements collectifs.

Le plan social doit prévoir des mesures sociales d’accompagnement pour atténuer les conséquences des licenciements collectifs. Il peut prévoir, notamment, des mesures visant à accroître l’employabilité des travailleurs sur le marché du travail, des adaptations en matière de durée du temps de travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations, tant pour les travailleurs qui seront licenciés que pour les travailleurs qui, éventuellement, après l’annonce du licenciement collectif visé à l’article 66, § 1er, 1 °, ont volontairement quitté l’entreprise.”.

CHAPITRE 5

Adaptation chômage économique

Art. 9

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 30*quinquies*, rédigé comme suit:

“Article 30*quinquies*. L’exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques, tel que déterminé aux articles 51 et 77/1 à 77/8 de la présente loi.

La cause du manque de travail visé à l’alinéa 1er doit être indépendante de la volonté de l’employeur, ce qui n’est pas le cas lorsqu’il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l’exécution de leur contrat de travail.

In geval van niet naleving van het tweede lid is de werkgever er toe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer. “

Art. 10

In artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd door de wet van 28 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het laatste lid aangevuld met een 3° luidende:

“3° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven”;

2° in paragraaf 2 wordt het derde lid aangevuld met een 4° luidende:

“4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven.”;

3° in paragraaf 2, vierde lid, worden de woorden “en 3°” vervangen door de woorden “, 3° en 4°”.

Art. 11

In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 22 juni 2012 en 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, derde lid, wordt aangevuld met een 4° luidende:

“4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven.”;

2° in paragraaf 1, vierde lid, worden de woorden “en 3°” vervangen door de woorden “, 3° en 4°”.

En cas de non-respect des dispositions de l’alinéa 2, l’employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.”

Art. 10

Dans l’article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 28 juin 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, le dernier alinéa est complété par un 3° rédigé comme suit:

“3°. L’engagement de l’employeur de respecter les dispositions de l’article 30*quinquies*, alinéa 2, de la présente loi.”;

2° dans le paragraphe 2, l’alinéa 3 est complété par un 4° rédigé comme suit:

“4°. L’engagement de l’employeur de respecter les dispositions de l’article 30*quinquies*, alinéa 2, de la présente loi.”;

3° dans le paragraphe 2, alinéa 4, les mots “et 3°” sont remplacés par les mots “, 3° et 4°”.

Art. 11

Dans l’article 77/4, de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié par les lois des 22 juin 2012 et 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, l’alinéa 3 est complété par un 4° rédigé comme suit:

“4°. L’engagement de l’employeur de respecter les dispositions de l’article 30*quinquies*, alinéa 2, de la présente loi.”;

2° dans le paragraphe 1er, alinéa 4, les mots “et 3°” sont remplacés par les mots “, 3° et 4°”.

HOOFDSTUK 6

Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

Afdeling 1

Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten

Art. 12

Artikel 3*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:

"Art. 3*bis*. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.

De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen

CHAPITRE 6

L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

Section 1re

L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail

Art. 12

L'article 3*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 3 juin 2007 et modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 3*bis*. Un contrat de travail signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet

rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.".

Art. 13

Artikel 3*bis* van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:

"Art. 3*bis*. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars in te voeren.

De betaalde sportbeoefenaar kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt opgeslagen bij een verlener van een

ce contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent article, on entend par "service d'archivage électronique": un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.".

Art. 13

L'article 3*bis* de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, inséré par la loi du 3 juin 2007 et modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 3*bis*. Un contrat de travail du sportif rémunéré signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail du sportif rémunéré papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail du sportif rémunéré par voie électronique.

Le sportif rémunéré ne peut être contraint de conclure un contrat de travail du sportif rémunéré au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique

elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de betaalde sportbeoefenaar en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de betaalde sportbeoefenaar tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Art. 14

In artikel 4 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:

“§ 2. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is

ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du sportif rémunéré et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du sportif rémunéré à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent article, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 14

Dans l’article 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Un contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire papier signé au moyen d’une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l’identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l’identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l’intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l’employeur de démontrer

het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in te voeren.

De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Art. 15

In artikel 8 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 30 augustus 2016, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

“§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij het uitzendbureau dat voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden

que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L’employeur ne peut être contraint d’introduire la possibilité de conclure des contrats de travail pour l’exécution de travail temporaire par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 15

Dans l’article 8 de la même loi, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 30 août 2016, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l’intérimaire et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à

totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, het uitzendbureau dat een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, het uitzendbureau dat een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.".

Art. 16

In artikel 4 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:

"§ 2. Een elektronisch ondertekende PWA-arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.

compter de la fin du contrat de travail. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique": un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.".

Art. 16

Dans l'article 4 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

"§ 2. Un contrat de travail ALE signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.

De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Art. 17

In artikel 9 van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

“§ 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij moet voorafgaandelijk schriftelijk en in klare bewoordingen zijn opgesteld.

Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail ALE conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail ALE conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 17

Dans l’article 9 de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d’engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit:

“§ 1er. Le contrat d’engagement pour la pêche maritime doit être rédigé préalablement et en termes clairs.

Un contrat d’engagement maritime pour la pêche maritime signé électroniquement est assimilé à un contrat d’engagement maritime pour la pêche maritime papier signé au moyen d’une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement

het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de reder of zijn gemachtigde om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De reder of zijn gemachtigde kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij in te voeren.

De zeevisser kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de reder of zijn gemachtigde die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevisser en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeevisser tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn gemachtigde die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn gemachtigde die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l’identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l’identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l’intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l’armateur ou son représentant de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L’armateur ou son préposé ne peut être contraint d’introduire la possibilité de conclure des contrats d’engagement maritime pour la pêche maritime par voie électronique.

Le marin pêcheur ne peut être contraint de conclure un contrat d’engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d’engagement pour la pêche maritime conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin pêcheur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du marin pêcheur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat d’engagement pour la pêche maritime conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 18

Artikel 35 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:

"Art. 35. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de reder of diens gemachtigde om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De reder of diens vertegenwoordiger kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen in te voeren.

De zeeman kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de reder of diens vertegenwoordiger die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeeman en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeeman tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn vertegenwoordiger die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Art. 18

L'article 35 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 35. Un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer signé électroniquement est assimilé à un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'armateur ou son préposé de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer par voie électronique.

Le marin ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du marin à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of diens vertegenwoordiger die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Afdeling 2

Het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

Art. 19

In artikel 3*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:

“§ 3. De in de eerste paragraaf bedoelde documenten die elektronisch worden verstuurd, worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Pour l’application du présent article, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Section 2

L’envoi et l’archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

Art. 19

Dans l’article 3*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:

“§ 3. Les documents visés au paragraphe premier qui sont envoyés sous format électronique, sont archivés auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ces documents, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 20

In artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:

"§ 3. Documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch worden verstuurd, worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.".

Afdeling 3

Informatie aan de werknemers over de persoon die verantwoordelijk is voor de elektronische archivering

Art. 21

In artikel 6, § 1, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt de bepaling onder 17° vervangen als volgt:

"17° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen

Art. 20

Dans l'article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:

"§ 3. Les documents envoyés sous format électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, sont archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ces documents, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique": un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.".

Section 3

L'information aux travailleurs concernant la personne qui est responsable pour l'archivage électronique

Art. 21

Dans l'article 6, § 1er, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 3 juin 2007, le 17° est remplacé par ce qui suit:

"17° l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi

werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.”.

Art. 22

In artikel 14 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, wordt de bepaling onder u) vervangen als volgt:

“u) de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.”.

Afdeling 4

Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek

Art. 23

In artikel 28 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wet van 15 februari 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° een paragraaf 1/1 wordt ingevoegd, luidende:

“§ 1/1. Wanneer de in § 1 bedoelde informatiedragers zich niet op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen bevinden en deze informatiedragers vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat, dient de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, de nodige maatregelen te treffen om aan de sociaal inspecteurs op hun vraag toegang te verschaffen tot deze informatiedragers.”;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “of tot de in § 1/1 bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat” ingevoerd na de worden “elektronisch apparaat”.

Art. 24

In artikel 201, § 2 van het Sociaal Strafwetboek wordt de bepaling onder 12° vervangen als volgt:

“12° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen

que pour garantir l’accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.”.

Art. 22

Dans l’article 14 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 28 février 2014, le u) est remplacé par ce qui suit:

“u) l’identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l’utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l’envoi et l’archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l’archivage des contrats de travail conclus au moyen d’une signature électronique et pour l’archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l’employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l’accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.”.

Section 4

Modifications du Code pénal social

Art. 23

Dans l’article 28 du Code pénal social, modifié par la loi du 15 février 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1° il est inséré un paragraphe 1er/1, rédigé comme suit:

“§ 1er/1. Lorsque les supports d’information visés au § 1er ne se trouvent pas sur les lieux de travail ou d’autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et que ces supports d’information ne sont pas accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique, l’employeur, son préposé ou son mandataire doit prendre les mesures nécessaires pour fournir l’accès à ces supports d’informations aux inspecteurs sociaux, à leur demande.”;

2° dans le paragraphe 2, les mots “ou aux supports d’information visés au § 1er/1 qui ne sont pas accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique” sont insérés après les mots “appareil électronique”.

Art. 24

Dans l’article 201, § 2 du Code pénal social le 12° est remplacé par ce qui suit:

“12° l’identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l’utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l’envoi et l’archivage électronique de certains

en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.".

Afdeling 5

Inwerkingtreding

Art. 25

Dit hoofdstuk treedt in werking op dezelfde datum als die bepaald door de Koning voor de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.

HOOFDSTUK 7

Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt

Art. 26

Artikel 11*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985 en gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991, wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

"§ 3. De bepalingen van § 1 kunnen eveneens worden toegepast wanneer een werknemer wordt in dienst genomen om een arbeidsongeschikte werknemer, die met toepassing van artikel 31/1 van deze wet tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert, te vervangen voor de arbeidsuren uit zijn normale arbeidsregeling waarop die arbeidsongeschikte werknemer geen arbeidsprestaties levert.".

HOOFDSTUK 8

Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 27

In artikel 2, eerste lid, 3°, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, worden de woorden "en § 1*bis*" ingevoegd tussen de woorden "26*bis*, § 1" en de woorden "van dezelfde wet".

Art. 28

In artikel 4, § 3, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de

documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.".

Section 5

Entrée en vigueur

Art. 25

Le présent chapitre entre en vigueur à la même date que celle fixée par le Roi pour l'entrée en vigueur de l'article XII.25, § 5, troisième alinéa, du Code de droit économique.

CHAPITRE 7

Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail

Art. 26

L'article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 22 janvier 1985 et modifié par la loi du 20 juillet 1991, est complété par un paragraphe 3, rédigé comme suit:

"§ 3. Les dispositions du § 1er peuvent aussi être appliquées lorsqu'un travailleur est engagé en vue de remplacer un travailleur en incapacité de travail, qui reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail, en application de l'article 31/1 de cette loi, pour ce qui concerne les heures de travail de son régime normal de travail pour lesquelles ce travailleur en incapacité de travail n'effectue pas de prestations de travail.".

CHAPITRE 8

Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 27

Dans l'article 2, alinéa 1er, 3° de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, les mots "et § 1er *bis*" sont insérés entre les mots "26*bis*, § 1er" et les mots ", de la même loi".

Art. 28

Dans l'article 4, § 3, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les

ondernemingen, worden de woorden “tweede lid” vervangen door de woorden “derde lid”.

HOOFDSTUK 9

Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Art. 29

Artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wordt aangevuld met een derde lid, luidend als volgt:

“De sociaal inspecteurs en de door de Koning aangeduide ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op de decreten en ordonnanties genomen op basis van artikel 6, § 1, IX, 3° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 en zijn uitvoeringsbesluiten.”

Art. 30

Dit hoofdstuk heeft uitwerking vanaf 1 juli 2014.

HOOFDSTUK 10

Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek

Art. 31

In Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidende “Bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie”.

Art. 32

In afdeling 2/1 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij artikel 2, wordt een artikel 42/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 42/1. *Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie*

§ 1. Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten, hebben de sociale inspecteurs de bevoegdheid om bij objectieve aanwijzingen van discriminatie zich voor te doen als cliënten, potentiele cliënten, werknemers of potentiele werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd, wordt of zou worden.

§ 2. Blijven vrij van straf, de sociaal inspecteurs die, in het kader van hun opdracht strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen.

entreprises, les mots “deuxième alinéa” sont remplacés par les mots “troisième alinéa”.

CHAPITRE 9

Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l’occupation des travailleurs étrangers

Art. 29

L’article 11 de la loi du 30 avril 1999 relative à l’occupation des travailleurs étrangers, est complété par un alinéa 3, rédigé comme suit:

“Les inspecteurs sociaux et les fonctionnaires désignés par le Roi sont également compétents pour la constatation des infractions aux décrets et aux ordonnances pris sur base de l’article 6, § 1er, IX, 3°, de la loi spécial du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et à ses arrêts d’exécution.”

Art. 30

Le présent chapitre produit ces effets à partir du 1er juillet 2014.

CHAPITRE 10

Dispositions modifiant le Code pénal social

Art. 31

Dans le Livre 1er, titre 2, Chapitre 2, du Code pénal social, il est inséré une section 2/1 intitulée “Les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination”.

Art. 32

Dans la section 2/1 du même Code, insérée par l’article 2, il est inséré un article 42/1 rédigé comme suit:

“Art. 42/1. *Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination*

§ 1er. En vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, de même qu’à ses arrêtés d’exécution, les inspecteurs sociaux ont la compétence en présence d’indications objectives de discrimination de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé a, est ou aurait été commise.

§ 2. Sont exemptés de peine, les inspecteurs sociaux qui, dans le cadre de leur mission, commettent des infractions absolument nécessaires.

§ 3. De betrokken persoon of personen waarbij vaststellingen worden gedaan mogen niet worden geprovoceerd in de zin van het artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.

Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiele werknemers te kunnen vaststellen.

Art. 33

Artikel 20 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Wanneer de sociaal inspecteurs optreden met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten, zoals bedoeld in artikel 42/1 van dit Wetboek, dient het legitimatiebewijs niet voorgelegd te worden, noch dienen ze hun hoedanigheid mede te delen."

Art. 34

Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 11

Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 35

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 12*bis*/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 12*bis*/1. Een centrale gegevensbank die tot doel heeft de opvolging van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten toe te laten, nutteloze herhalingen van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en de uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken, wordt opgericht overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Deze gegevensbank bevat inzonderheid de resultaten van de beslissingen inzake medische geschiktheid van de uitzendkrachten; deze gegevens worden niet beschouwd als medische persoonsgegevens.

De Koning bepaalt de instantie die belast is met het beheer van de in het eerste lid bedoelde gegevensbank, evenals de nadere regels betreffende dit beheer dat betrekking heeft op het opstellen, de werking, de controle, de bewaring van en de toegang tot deze gegevens."

§ 3. La ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle.

Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour les clients habituels, les clients potentiels, les travailleurs ou les travailleurs potentiels.

Art. 33

L'article 20 du même Code est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"Lorsque les inspecteurs sociaux agissent, en vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, de même qu'à ses arrêtés d'exécution, comme prévu à l'article 42/1 de cette Code, le titre de légitimation ne doit pas être présenté, et ils ne doivent pas communiquer leur qualité."

Art. 34

Le présent chapitre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

CHAPITRE 11

Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 35

Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il est inséré un article 12*bis*/1 rédigé comme suit:

"Art. 12*bis*/1. Une banque centrale de données est instituée conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Cette banque de données a principalement pour objectif de permettre le suivi de la surveillance de santé des intérimaires, d'éviter les répétitions inutiles des évaluations de santé et de faciliter l'échange d'informations. Cette banque de données comprend notamment les résultats des décisions concernant l'aptitutde médicale des intérimaires; ces données ne sont pas considérées comme des données médicales à caractère personnel.

Le Roi détermine l'instance chargée de gérer la banque de données visée à l'alinéa 1er, ainsi que les modalités de cette gestion qui comprend l'établissement, le fonctionnement, le contrôle, la conservation et l'accès à ces données."

Art. 36

Artikel 47 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 47. § 1. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels in verband met de oprichting, de samenstelling, de werking en de opdrachten van de Hoge Raad.

§ 2. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in § 1 kan de Koning binnen de Hoge Raad een vaste commissie oprichten die belast is met het verlenen van wetenschappelijke ondersteuning aan de Hoge Raad bij de voorbereiding van adviezen en voorstellen die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad.

Deze vaste commissie bestaat uit personen die beroepshalve of ingevolge hun activiteiten in academische inrichtingen bijzonder bevoegd zijn inzake één of meerdere domeinen die behoren tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 3. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in § 1, kan de Koning de volgende opdrachten inzake communicatie en onderzoek inzake welzijn op het werk, die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad, overdragen aan een vaste commissie opgericht binnen de Hoge Raad en waarvan hij de samenstelling en de werkingsregels bepaalt:

1° het verstrekken van adviezen en het doen van voorstellen over, evenals het evalueren van de actieplannen die door de bevoegde administratie worden opgesteld inzake communicatie en onderzoek met betrekking tot het welzijn op het werk;

2° het uitoefenen van de functie van vast bureau van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk;

3° het uitbrengen van adviezen over de toelage voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

§ 4. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in § 1, kan de Koning, vaste commissies oprichten die bevoegd zijn voor een bepaalde bedrijfstak of een welbepaald onderwerp, waarvan hij de opdrachten, de samenstelling en de werkingsregels bepaalt."

Art. 37

In artikel 47*bis*, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden "vaste operationele" ingevoegd tussen het woord "een" en het woord "Commissie".

Art. 38

In artikel 47*bis*, tweede lid, worden de bepalingen onder 4° en 6° opgeheven.

Art. 36

L'article 47 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

"Art. 47. § 1er. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à la création, à la composition, au fonctionnement et aux missions du Conseil supérieur.

§ 2. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au § 1er, Il peut créer au sein du Conseil supérieur une commission permanente qui a comme mission de donner un appui scientifique au Conseil supérieur, lors de la préparation des avis et propositions qui sont de la compétence du Conseil supérieur.

Cette commission permanente se compose de personnes qui, de par leur profession ou en conséquence de leurs activités dans le milieu académique, sont particulièrement compétentes dans un ou plusieurs des domaines qui appartienent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 3. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au § 1er, Il peut transférer les missions suivantes relatives à la communication et la recherche en matière de bien-être au travail qui sont de la compétence du Conseil supérieur, à une commission permanente créée au sein du Conseil supérieur et dont il détermine la composition et les règles de fonctionnement:

1° émettre des avis et faire des propositions relatives aux plans d'action rédigés par l'administraton compétente et qui portent sur la communication et la recherche en matière de bien-être aux travail, ainsi que l'évaluation de ces plans d'action;

2° exercer la fonction du bureau permanent du point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail;

3° émettre des avis relatif à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.

§ 4. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au § 1er, Il peut créer des commissions permanentes compétentes pour une branche d'activités ou un sujet déterminé, dont il détermine les missions, la composition et les règles de fonctionnement."

Art. 37

Dans l'article 47*bis*, alinéa 1er, de la même loi, les mots "opérationnelle permanente" sont insérés entre le mot "commission" et le mot "chargée".

Art. 38

Dans l'article 47*bis*, alinéa 2, les dispositions sous 4° et 6° sont abrogées.

Art. 39

In artikel 53, tweede lid, van dezelfde wet worden de woorden ",bij een in Ministerraad overlegd besluit," geschrapt.

HOOFDSTUK 12

Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde

Art. 40

Artikel 4 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde wordt opgeheven.

Art. 41

Artikel 5, eerste lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Elke klacht in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid, of een gebrek aan onafhankelijkheid van een controlearts of een arts-scheidsrechter of in verband met een beroepsfout die de controlearts of de arts-scheidsrechter ten laste wordt gelegd, kunnen worden meegedeeld aan de provinciale raden van de Orde der Artsen."

Art. 42

In artikel 6 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden "het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid" vervangen door de woorden "de Orde der Artsen";

2° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "na eensluidend advies van de opvolgingscommissie bedoeld in artikel 4," geschrapt.

Art. 43

In artikel 7 van dezelfde wet wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

"§ 1.Wanneer een arts-scheidsrechter niet meer voldoet aan de verplichtingen opgenomen in artikel 6, kan hij door de Orde der Artsen van de lijst van de artsen-scheidsrechters geschrapt of geschorst worden."

Art. 44

De Koning bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

Art. 39

Dans l'article 53, alinéa 2, de la même loi, les mots "par arrêté délibéré en Conseil des ministres" sont abrogés.

CHAPITRE 12

Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle

Art. 40

L'article 4 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle est abrogé.

Art. 41

L'article 5, alinéa 1er, de la même loi, est remplacé par ce qui suit:

"Toutes plaintes relatives à l'organisation du contrôle, à la compétence ou à un manque d'indépendance du médecin-contrôleur ou du médecin-arbitre, ou relatives à des fautes professionnelles reprochées aux médecins-contrôleurs ou aux médecins-arbitres pourront être communiquées aux conseils provinciaux de l'Ordre des Médecins."

Art. 42

À l'article 6 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, les mots "du ministère de l'Emploi et du Travail" sont remplacés par les mots "de l'Ordre des Médecins";

2° dans le paragraphe 2, alinéa 1er, les mots "après avis conforme de la commission de suivi visée à l'article 4," sont abrogés.

Art. 43

Dans l'article 7 de la même loi, le paragraphe § 1er est remplacé par ce qui suit:

"§ 1er. Lorsqu'un médecin-arbitre ne satisfait plus aux conditions reprises à l'article 6, l'Ordre des Médecins peut le rayer de la liste des médecins-arbitres ou le suspendre."

Art. 44

Le Roi détermine la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

HOOFDSTUK 13

Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007

Art. 45

Artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007 wordt aangevuld met een derde lid luidende als volgt:

"Vanaf 2017 kunnen de in dit artikel vermelde ondernemingen actief in de primaire champignonproductie, met toepassing van Verordening (EU) 1408/2013 van 18 december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector en haar toekomstige wijzigingen, een bedrag van ten hoogste 15 000 euro ontvangen in functie van het tewerkgestelde personeelsvolume uit het voormelde Waarborg- en sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf. De storting van dat bedrag is afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat er een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst in dit verband wordt afgesloten voor deze sector en dat deze overeenkomst het reeds bestaande systeem van tewerkstellingspremies versterkt.".

HOOFDSTUK 14

Wijziging aan de bepalingen inzake loopbaanonderbreking

Art. 46

In artikel 102 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 26 maart 1996 en 30 december 2001, worden de woorden "1/4, 1/3" opgeheven.

Art. 47

De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de datum van inwerking van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 15

Wijziging overurenregeling horeca

Art. 48

Artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wordt vervangen als volgt:

"5° overuur in de horecasector: ieder overuur bedoeld in artikel 25*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij de werkgever of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruiker van wie de activiteit ressorteert onder het paritair

CHAPITRE 13

Modification de l'article 40 de la loi-programma du 27 avril 2007

Art. 45

L'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007 est complété par un troisième alinéa rédigé comme suit:

"A partir de 2017, en application du Règlement (UE) 1408/2013 du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture, les entreprises actives dans la production primaire des champignons mentionnées dans cet article peuvent bénéficier du Fonds social et de garantie pour l'horticulture précité d'un montant maximal de 15 000 euros en fonction du volume de personnel occupé. Le versement de ce montant est subordonné à la condition qu'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal à ce sujet soit conclue pour ce secteur et que cette convention renforce le système de primes d'emploi qui existe déjà.".

CHAPITRE 14

Modification aux dispositions concernant l'interruption de carrière

Art. 46

Dans l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacé par l'arrêté royal du 1 août 1986 et modifié par les lois du 26 mars 1996 et 30 décembre 2001, les mots ",1/4, 1/3" sont abrogés.

Art. 47

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

CHAPITRE 15

Modification règlementation des heures supplémentaires horeca

Art. 48

L'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est remplacé par ce qui suit:

"5° heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca: chaque heure supplémentaire, visée à l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez l'employeur ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont

comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maakt van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit heeft aangegeven bij de belastingadministratie en ieder overuur bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis*, van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf, voor een totaal van 360 uren die in toepassing van deze of één van deze artikelen worden gepresteerd en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling".

Art. 49

In dezelfde wet wordt een artikel 31/1 ingevoegd luidende:

"Art. 31/1. De 100 uren bedoeld in artikel 25*bis*, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden verhoogd tot 360 uren bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie".

Art. 50

Artikel 35 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 35. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de overuren bedoeld in de artikelen 31 en 31/1 voor een totaal van 360 uren die in toepassing van deze of één van deze artikelen worden gepresteerd".

Art. 51

In dezelfde wet wordt een artikel 35/1 ingevoegd luidende:

"Art. 35/1. De 360 uren bedoeld in artikel 31/1 worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld in artikel 26*bis*, § 1*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971."

l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée dans l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté et chaque heure supplémentaire visée à l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez un employeur qui ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire, si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière pour un total de 360 heures qui sont prestées en application de ces articles et pour autant qu'il s'agisse d'emploi à temps plein".

Art. 49

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

"Art. 31/1. Les 100 heures visées à 25*bis*, § 1er, alinéa 1, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont augmentées à 360 heures chez les employeurs ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée dans l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté.".

Art. 50

L'article 35 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 35. Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires visées aux articles 31 et 31/1 pour un total de 360 heures qui sont prestées en application de ces ou d'un de ces articles.".

Art. 51

Dans la même loi, il est inséré un article 35/1 rédigé comme suit:

"Art. 35/1. Les 360 heures visées à l'article 31/1 ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite visée à l'article 26*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.".

HOOFDSTUK 16

Wijziging algemene regeling van outplacement

Art. 52

Artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende:

"§ 4. In afwijking van de eerste paragraaf, heeft de werknemer die, aan de hand van een geneeskundig getuigschrift, binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag aantoont dat hij aan een zware ziekte lijdt die hem definitief onbeschikbaar maakt voor de arbeidsmarkt, geen recht op de in de eerste paragraaf, onder 1° bedoelde outplacementbegeleiding. In dat geval mag de werkgever geen vier weken aanrekenen op de in de eerste paragraaf, onder 2° bedoelde opzeggingsvergoeding.".

HOOFDSTUK 17

Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

Art. 53

In artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek, vervangen bij de programmawet van 1 juli 2016, wordt het derde lid, ingevoegd bij de wet van 25 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, vervangen als volgt:

"In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit tot 1 juli 2018. De opdracht van deze persoon loopt echter af als de gevolmachtigde leidend ambtenaar vóór 1 juli 2018 wordt aangesteld."

Art. 54

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017.

CHAPITRE 16

Modification régime général de reclassement professionnel

Art. 52

L'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, inséré par la loi du 26 décembre 2013, est complété par le paragraphe 4, rédigé comme suit:

"§ 4. Par dérogation au paragraphe premier, le travailleur qui, par le biais d'un certificat médical, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il souffre d'une maladie grave qui l'empêche définitivement d'être disponible pour le marché du travail, n'a pas droit au reclassement professionnel visé au paragraphe premier, sous 1°. Dans ce cas l'employeur ne peut imputer les quatre semaines sur l'indemnité de préavis visée au paragraphe premier, sous 2°.".

CHAPITRE 17

Service d'information et de recherche sociale

Art. 53

Dans l'article 8 du Code pénal social, remplacé par la loi-programme du 1er juillet 2016, l'alinéa 3, inséré par la loi du 25 décembre 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale, est remplacé par ce qui suit:

"Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire dirigeant de la direction générale Contrôle des lois sociales du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au 1er juillet 2017, continue à exercer la fonction du directeur du Bureau jusqu'au 1er juillet 2018. Le mandat de cette personne se termine toutefois si le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné avant le 1er juillet 2018."

Art. 54

Le présent chapitre produit ses effets le 1er juillet 2017.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

:: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
:: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
:: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De minister van Werk K. Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	_ _ _
Overheidsdienst	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg_AD COA
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	D. Dumont (dominique.dumont@emploi.belgique.be, 02/233.41.62) – I. Sottiaux (Isabelle.sottiaux@emploi.belgique.be, 02/233.41.93)

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk, Hoofdstuk 3, artikelen 4 tot 7
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Het voorontwerp van wet wijzigt de artikelen 2, § 3, 1°, eerst lid; 3, tweede lid; 27 en 42, tweede lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Deze wijzigingen hebben tot doel om: 1) het toepassingsgebied van de wet van 1968 uit te breiden tot de ambassades, de diplomatieke posten en de buitenlandse diplomaten; 2) de wettekst aan te passen aan de nieuwe wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's; 3) het huidige artikel 27 uit te breiden en te verduidelijken dat het van toepassing is op alle werkgevers en werknemers die ten gevolge van een wijziging van een bevoegdheidsgebied, de oprichting of de opheffing van een paritair comité of paritair subcomité overgaan van een paritair comité of paritair subcomité naar een ander; 4) de verplichting voor de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die zetelen in de paritaire comités om twee kandidaten per toegekend mandaat voor te dragen op te heffen
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en	_ _

contactpersonen:

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

05/07/2017

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

>

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☐ Geen impact

Art. 4: Het onderwerpen van de ambassades, de diplomatieke posten en de buitenlandse diplomaten die in België gevestigd zijn aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, laat hun lokaal aangeworven contractuele werknemers toe te genieten van het systeem en de bescherming van hun arbeidsvoorwaarden, hun verloning, etc., ingesteld door deze wet

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☐ Geen impact

Art. 4: Het personeel van de ambassades zal een gelijke behandeling genieten en beschikken over afdwingbare sociale rechten (arbeidsrecht)

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

   Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

   Art. 4: alle contractuele werknemers die lokaal zijn aangeworven door de ambassades, zowel mannen als vrouwen (geen cijfergegevens) / Art. 5: geen betrokken personen: puur formele aanpassing / Art. 6: de werkgevers en hun werknemers die, ingevolge de wijziging van een bevoegdheidsgebied, de oprichting of de opheffing van een paritair comité of een paritair subcomité, overgaan van een paritair comité of subcomité naar een ander, zowel mannen als vrouwen / Art. 7: de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties die zetelen in de paritaire comités en hun leden, zowel mannen als vrouwen

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

   Er is geen verschillende behandeling tussen mannen en vrouwen.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

   – –

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening

houdend met de voorgaande antwoorden?

– –

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

– –

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☐ Geen impact

Art. 4: De bepaling heeft tot doel om de ambassades en hun werknemers te onderwerpen aan de wet van 5 december 1968 en aan haar bepalingen op vlak van loon- en arbeidsvoorwaarden / Art. 6: Dit artikel garandeert tijdelijk de continuïteit van loon- en arbeidsvoorwaarden wanneer werkgevers en hun werknemers overgaan van een paritair comité naar een ander, ook bij de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

_ _

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
   Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
   Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.
   Art. 6: Alle sectoren en alle ondernemingen zijn betrokken, wat al het geval is voor het huidige artikel 27 en waaraan het ontwerp niets verandert; de impact van deze bepaling is niet verschillend voor de micro-ondernemingen, de KMO's of de grote ondernemingen / De andere bapelingen hebben geen impact op de ondernemingen

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
   N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

   _ _

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

   _ _

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

   _ _

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
   Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

   a. Deze bepalingen leggen geen bijkomende administratieve formaliteiten op

   b. _ _ontwerp van regelgeving**

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

   a. _ _* b. _ _**

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

   a. _ _* b. _ _**

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

   a. _ _* b. _ _**

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☐ Geen impact

Art. 7: Deze bepaling zal een positieve impact hebben op de dienstverlening aan de gebruikers: door de opheffing van de verplichting voor de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties om twee kandidaten per toegekend mandaat voor te dragen, vereenvoudigt men de procedure van de samenstelling van de paritaire comités en subcomités, zowel voor de organisaties zelf als voor de administratie

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   De voorgestelde maatregelen hebben geen impact op de ontwikkelingslanden, aangezien het toepassingsgebied van de wet van 1968 beperkt is tot het Belgisch grondgebied.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

   – –

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Le Ministre de l'emploi K. PEETERS
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	_ _ _
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et concertation sociale_ DG RCT
Contact administration (nom, email, tél.)	D. Dumont (dominique.dumont@emploi.belgique.be, 02/233.41.62) – I. Sottiaux (isabelle.sottiaux@emploi.belgique.be, 02/233.41.93)

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière de l'emploi, Chapitre 3, articles 4 à 7	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	L'avant-projet de loi modifie les articles 2, § 3, 1°, alinéa 1er, 3, alinéa 2, 27 et 42, alinéa 2, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Ces modifications ont pour but : 1) d'étendre le champ d'application de la loi de 1968 aux ambassades, postes diplomatiques et diplomates étrangers; 2) d'adapter le texte légal à la nouvelle loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME; 3) d'élargir et de clarifier l'article 27 actuel pour qu'il s'applique à tous les employeurs et les travailleurs qui suite à une modification de champ de compétence, l'institution ou l'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire passent d'une commission ou sous-commission paritaire à une autre; 4) de supprimer l'obligation de présenter deux candidats par mandat vacant pour les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs qui siègent dans les commissions paritaires	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Conseil national du Travail

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	_ _

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

05/07/2017

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

>

Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le manuel ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Art. 4: Le fait de soumettre les ambassades, postes diplomatiques et diplomates étrangers établis en Belgique à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires permet à leurs travailleurs contractuels recrutés localement de bénéficier du système et de la protection instaurés par cette loi en ce qui concerne leurs conditions de travail, leur rémunération, etc.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Art. 4: Le personnel des ambassades bénéficiera d'une égalité de traitement et de l'effectivité des droits sociaux (droit du travail)

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

   Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Art. 4: tous les travailleurs contractuels recrutés localement par les ambassades, aussi bien des hommes que des femmes (pas de données chiffrées) / Art. 5: pas de personnes concernées : adaptation purement formelle / Art.6 : les employeurs et les travailleurs qui suite à une modification de champ de compétence, l'institution ou l'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire passent d'une commission ou sous-commission paritaire à une autre, aussi bien des hommes que des femmes / Art. 7: les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs qui siègent dans les commissions paritaires et leurs membres, aussi bien des hommes que des femmes

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   Il n'y a pas de différence de traitement entre les hommes et les femmes.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   – –

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez. ☒ Pas d'impact

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez. ☐ Pas d'impact

Art. 4: la disposition a pour but de soumettre les ambassades et leurs travailleurs au champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 et à ses dispositions en matière de conditions salariales et de travail / Art. 6: cet article garantit temporairement la continuité des conditions salariales et de travail quand les employeurs et leurs travailleurs passent d'une commission paritaire à une autre, y compris en cas d'institution ou d'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez. ☒ Pas d'impact

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez. ☒ Pas d'impact

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez. ☒ Pas d'impact

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
   Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
   Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Art. 6: tous les secteurs et toutes les entreprises sont concernés, ce qui est déjà le cas pour l'article 27 actuel et à quoi le projet ne change rien; l'impact de cette disposition n'est pas différent pour les micro-entreprises, les PME ou les grandes entreprises / Les autres dispositions n'ont aucun impact sur les entreprises

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
   N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

   _ _

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

   _ _

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

   _ _

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
   S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

   a. Ces dispositions n'imposent pas de formalités administratives supplémentaires

   b. _ _ réglementation en projet**

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

   a. _ _*

   b. _ _**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

   a. _ _*

   b. _ _**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

   a. _ _*

   b. _ _**

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

   _ _

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Art. 7: cette disposition va avoir un impact positif en ce qui concerne les services publics aux usagers : en supprimant l'obligation pour les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs de présenter deux candidats par mandat attribué, on facilite la procédure de composition des commissions et sous-commissions paritaires, aussi bien pour les organisations elles-mêmes que pour l'administration

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Les mesures proposées n'ont aucun impact sur les pays en développement, étant donné que le champ d'application de la loi de 1968 est limité au territoire belge.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

   – –

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

   – –

Impactanalyse formulier

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen

Indien u vragen heeft, contacteer ria-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

○ Bevoegd regeringslid >	Kris Peeters, Minister van Werk
○ Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 of 0475/87.07.17
○ Overheidsdienst >	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
○ Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64 Sarah Depuydt, sarah.depuydt@werk.belgie.be , 02/233.45.92

B. Ontwerp

- Titel van de regelgeving > Ontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk – Hoofdstuk 4: Aanpassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers
- Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

  Het ontwerp vult artikel 23 van de wet van 12 april 1965 aan. Dit artikel bepaalt op limitatieve wijze welke inhoudingen een werkgever kan doen op het loon van zijn werknemers. Het ontwerp schept meer in het bijzonder een kader waarbinnen de Koning, op basis van een voorstel van het bevoegd paritair comité, kan bepalen dat voor één of meerdere limitatief opgesomde voordelen die ter beschikking worden gesteld door de werkgever, een financiële bijdrage zal kunnen worden ingehouden op het loon. Dit kader dient eveneens de wijze van waardering van het voordeel en van de bijdrage ten laste van de werknemer te voorzien..
- Impactanalyses reeds uitgevoerd > ☐ Ja / ☒ Nee
  Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden > —

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

- Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

- Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

  Advies nr. 2.040 van de Nationale Arbeidsraad van 28 juni 2017.

Impactanalyse formulier

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse

- 05/07/2017

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.
  Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.
- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden) ☒ Geen impact

—

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

— Het zal hier meestal gaan over seizoenarbeiders voor wie de werkgever beslist om een huisvesting of een ander soort voordeel zoals omschreven in artikel 6 van de wet van 12 april 1965 ter beschikking te stellen. Geen impact naar geslacht.

→ *Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

—

→ *Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

—

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Impactanalyse formulier

–

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

–

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

Het ontwerp wil de mogelijkheden voor de werkgever om een bijdrage te vragen ten laste van, vaak laaggeschoolde, werknemers voor voorzieningen die hij te hunner beschikking stelt, omkaderen. Dergelijke vraag tot bijdrage (inhouding op het loon) is slechts mogelijk voor zover zij is toegelaten bij KB genomen op voorstel van het bevoegd paritair comité. Bovendien dient zowel de wijze van waardering van het voordeel als van de gevraagde bijdrage gekaderd te worden in het betrokken KB.

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

–

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

Investeringen [8]

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

Kmo's [10]

Impactanalyse formulier

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Het zou hoofdzakelijk gaan over ondernemingen die ressorteren onder sectoren die seizoenarbeiders tewerkstellen zoals de land- en tuinbouw. Er is geen specifieke impact voor KMO's

→ *Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

—

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:*

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

—

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

—

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

Administratieve lasten [11]

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ *Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

—Ondernemingen > —

→ *Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

Het ontwerp legt geen enkel document noch enige bijzondere administratieve last op aan de doelgroep > —

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

— > —

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

— > —

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

* Invullen indien er momenteel formaliteiten/verplichtingen bestaan.

** Invullen indien het ontwerp van regelgeving formaliteiten/verplichtingen wijzigt of nieuwe toevoegt.

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Mobiliteit [13]

Impactanalyse formulier

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

.

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

.

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_X, NO_X, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

Het KB dat kan worden geredigeerd in het kader van artikel 23, zoals gewijzigd bij dit ontwerp, kan slechts genomen worden op voorstel van het betrokken paritair comité.

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Impactanalyse formulier

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid. Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

—De ontwerpregelgeving heeft enkel betrekking op ondernemingen en werknemers gesitueerd en tewerkgesteld op het Belgische grondgebied.

→ *Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). zie bijlage

—

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

Formulaire d'analyse d'impact

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

- Membre du Gouvernement compétent > Kris Peeters, Ministre de l'Emploi
- Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) > Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 ou 0475/87.07.17
- Administration > SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
- Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) > Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64
  Marie-Noël Dinant, marie-noel.dinant@emploi.belgique.be, 02/233.48 23.

B. Projet

- Titre de la réglementation >

  Projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi – Chapitre 4 : modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

- Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

  Le projet vise à compléter l'article 23 de la loi du 12 avril 1965. Cet article détermine de manière limitative les retenues qu'un employeur peut effectuer sur la rémunération de ses travailleurs. Plus spécifiquement, le projet crée un cadre permettant au Roi, sur base d'une proposition de la commission paritaire compétente, de déterminer qu'une participation financière pour un ou plusieurs avantages - limitativement énumérés - mis à disposition par l'employeur pourra être retenue sur la rémunération. Ce cadre doit également prévoir le mode de valorisation de l'avantage ainsi que le mode de valorisation de la participation à charge du travailleur.

- Analyses d'impact déjà réalisées > ☐ Oui / ☒ Non
  Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document > —

C. Consultations sur le projet de réglementation

- Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

- Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

  Avis n° 2.040 du Conseil national du Travail du 28 juin 2017..

Formulaire d'analyse d'impact

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact

- 05/07/2017

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
  S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire) ☒ Pas d'impact

—

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée

Formulaire d'analyse d'impact

de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

—Il devrait s'agir le plus souvent de travailleurs saisonniers pour lesquels l'employeur décide de mettre à disposition un logement ou un des types d'avantages visés à l'article 6 de la loi du 12 avril 1965. Le projet n'a pas d'impact spécifique par rapport au genre.

→ *Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :*

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

—Sans objet

→ *S'il existe des différences, répondez à la question suivante :*

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

—

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

—

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Le projet vise à encadrer les possibilités pour l'employeur de demander une participation à charge des travailleurs, souvent peu qualifiés, pour des facilités qu'il mettrait à leur disposition. Une telle demande de participation (retenue sur la rémunération) ne pourrait être envisagée que si elle est autorisée par voie d'arrêté royal pris sur proposition de la commission paritaire compétente. En outre, le mode de valorisation de l'avantage ainsi que le mode de valorisation de la participation demandée doit également avoir été encadré dans l'arrêté royal concerné.

☐ Pas d'impact

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | ☒ Pas d'impact

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | ☒ Pas d'impact

.

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Il devrait s'agir principalement des entreprises relevant de secteurs qui emploient des travailleurs saisonniers et en particulier, le secteur de l'agriculture et/ou de l'horticulture. Le projet n'entraine pas d'impact spécifique pour les PME.

   → *Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :*

   2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
      [N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

      Le projet n'introduit pas de nouvelle charge administrative. Il n'a pas d'incidence particulière concernant les PME. —

      → *S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :*

      3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

         —

      4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

         —

      5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

         —

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ *Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante :*

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

   Groupe concerné : entreprises du secteur privé > —

   → *S'il y a des formalités et/ou des obligations, répondez aux questions suivantes :*

   2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

      Le projet n'impose aucun document ou aucune charge administrative particulière pour le groupe cible. > —

   3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

Formulaire d'analyse d'impact

— > —

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

— > —

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

—

* Ne remplir que s'il y a des formalités/obligations actuellement dans la matière relative au projet.

** Remplir si le projet modifie ou introduit de nouvelles formalités/obligations.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Mobilité [13]

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

.

Ressources naturelles [16]

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒Pas d'impact

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et

Formulaire d'analyse d'impact

fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☐ Pas d'impact

L'arrêté royal qui pourrait être adopté dans le cadre de l'article 23, tel que modifié par le présent projet, ne pourrait l'être que sur base d'une proposition de la commission paritaire concernée. —

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

La réglementation en projet ne trouve à s'appliquer qu'aux entreprises situées sur le territoire belge et aux travailleurs occupés sur le territoire belge.

→ *S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question suivante :*

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). cf. annexe

—

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs?

—

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

:: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
:: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
:: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.be, 02 233 50 27
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64; Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be, 02 233 48 95

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen – Hoofdstuk 5 Aanpassing Wet Renault
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad, Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State.

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Kennis binnen de eigen administratie.

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

5 juli 2017

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

>

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

x Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☐ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus een positieve impact op de kansarmoedebestrijding.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☐ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus een positieve impact op gelijke kansen en sociale cohesie.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

   Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

   Deze maatregel heeft betrekking op ondernemingen en hun werknemers, zonder onderscheid naar geslacht.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

   Geen.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

/

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

/

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

Positieve impact | Negatieve impact | ↓ Leg uit. | x Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op gezondheid.

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | ☐ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus een positieve impact op de werkgelegenheid.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen directe impact op consumptie- en productiepatronen.

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | x Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen directe impact op de economische ontwikkeling.

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

x Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus een postitieve impact op menselijk kapitaal.

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op onderzoek en ontwikkeling.

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
   Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
   Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

   Deze maatregel viseert slechts ondernemingen die meer dan 20 werknemers tewerkstellen.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
   N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

   – –

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

   – –

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

   a. Dit ontwerp voorziet geen bijkomende administratieve lasten.

   b.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

   a. _ _*

   b.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

   a. _ _*

   b.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

   a. _ _*

   b.

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op energie.

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op mobiliteit.

Voeding .14.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op voeding.

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op klimaatverandering.

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op natuurlijke hulpbronnen.

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op buiten- en binnenlucht.

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen,

premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op biodiversiteit.

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op hinder.

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op overheid.

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   Dit hoofdstuk voorziet in een algemene subsidiaire verplichting voor de werkgever om in geval van een collectief ontslag een sociaal plan te sluiten voor de betrokken werknemers. Indien geen sociaal plan wordt afgesloten, kan het collectief ontslag niet worden doorgevoerd. Het sociaal plan moet voorzien in sociale begeleidingsmaatregelen. Het kan onder andere voorzien in maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen, aanpassingen in de arbeidsduur en extralegale vergoedingen, premies of uitkeringen. Deze maatregel heeft dus geen impact op ontwikkelingslanden.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

   Geen.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   /

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Monsieur le Ministre K. Peeters, Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Cellule stratégique du Ministre de l'Emploi, Brecht Stalmans – brecht.stalmans@peeters.fed.be
Administration compétente	DG relations individuelles du travail
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols, michel.degols@emploi.belgique.be, 02/233.47.64 ; Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be, 02/ 233 48 95

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi (chapitre 5 – Modification Loi Renault)	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Ce projet prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs concernés en cas de licenciement collectif. Si le plan social n'est pas conclu, le licenciement collectif ne peut être exécuté.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Conseil national du travail , Inspection des Finances, budget, Conseil d'Etat

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Connaissance propre à l'Administration

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

_5 JUILLET 2017

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

>

Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le manuel ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure a donc un impact positif sur la lutte contre la pauvreté.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure a donc un impact positif sur l'égalité des chances et la cohésion sociale.

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

   Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Cette mesure concerne les entreprises et leurs travailleurs sans distinction selon le sexe.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   – –

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   – –

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur

l'égalité des femmes et les hommes ?

– –

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

– –

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur la santé.

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure a donc un impact positif sur l'emploi.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact direct sur les modes de consonmation et de production..

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas

d'impact directsur le développement économique. _

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure a donc un impact positif sur le capital humain.._

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur la recherche et le développement..

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
   Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
   Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Toute entreprise est concernée, quelle que soit sa taille.Cette mesure vise seuelement les entreprises qui occupent plus de vingt travailleurs.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
   N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

   _ _

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

   _ _

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

   _ _

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Charges administratives .11.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. Ce projet de charge administrative supplémentair

b.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. _ _*

b. _ _**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. _ _*

b. _ _**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. _ _*

b. _ _**

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

_ _

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur l'energie. _

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur la mobilité. _

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur les changements climatiques._

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur les ressources naturelles._

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur l'air intérieur et extérieur_ _

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur la biodiversité. _

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur les nuisances ._ _

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extralégaux, des primes ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur les autorités publiques._

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Ce chapitre prévoit une obligation générale subsidiaire pour l'employeur de conclure un plan social pour les travailleurs_concernés. Si le plan social n'est pas conclu, le licnciement ne peut être exécuté. Le plan social doit prévoir des mesures sociales d'accompganement. Il peut prévoir entre autres des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail, des adaptations en ce qui concerne la durée du travail, des avantages extral »gaux, des priems ou des indemnisations. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur le développement.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

   _ _

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen

Indien u vragen heeft, contacteer ria-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

- Bevoegd regeringslid > Minister van Werk Kris Peeters
- Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) > Beleidscel Minister van Werk , Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be
- Overheidsdienst > Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen
- Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) > Anne Zimmermann – anne.zimmermann@emploi.belgique.be – tel 02/233.44.91

B. Ontwerp

- Titel van de regelgeving Ontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk – Hoofdstuk 6: Aanpassing economische werkloosheid
- Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

  Het ontwerp beoogt te voorkomen dat een werkgever zijn werknemers in economische werkloosheid plaatst en hen vervangt door beroep te doen op onderaanneming.

- Impactanalyses reeds uitgevoerd > ☐ Ja / x Nee
  Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden > Click here to enter text.

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

- Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

  Nationale Arbeidsraad: advies nr. 2.040 uitgebracht op 28 juni 2017

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

- Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

  Akkoord van 9 december 2015 van de Groep van 10 betreffende alternatieve economieën in de tijdelijke werkloosheid – luik “sociale dumping – misbruiken”

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse

Juli 2017

Impactanalyse formulier

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.
  Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.
- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden) | x Geen impact

Click here to enter text.

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

   Elke werkgever of werknemer is betrokken, mannelijk of vrouwelijk.

   → *Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

   2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

      → *Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

      3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

         Click here to enter text.

      4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

         Click here to enter text.

         → *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

         5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

            Click here to enter text.

Impactanalyse formulier

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Investeringen [8]

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Kmo's [10]

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Elke onderneming is betrokken, ongeacht haar omvang.

→ *Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:*

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

   Click here to enter text.

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

   Click here to enter text.

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   Click here to enter text.

Administratieve lasten [11]

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ *Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

>

→ *Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

* Invullen indien er momenteel formaliteiten/verplichtingen bestaan.

** Invullen indien het ontwerp van regelgeving formaliteiten/verplichtingen wijzigt of nieuwe toevoegt.

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Mobiliteit [13]

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_X, NO_X, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Click here to enter text.

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | x Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid. Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Het ontwerp heeft geen betrekking op ontwikkelingslanden.

→ *Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). zie bijlage

Click here to enter text.

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Click here to enter text.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Monsieur le Ministre K. Peeters, Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Cellule stratégique du Ministre de l'Emploi, Brecht Stalmans – brecht.stalmans@peeters.fed.be
Administration compétente	DG relations individuelles du travail
Contact administration (nom, email, tél.)	anne Zimmermann - anne.zimmermann@emploi.belgique.be - tél : 02.233.44.91 _ _

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	_ avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi (chapitre 6 – adaptations chômage économique)_	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	_Ce projet a pour objectif d'éviter qu'un employeur puisse mettre ces travailleurs en chômage économique et les remplace en faisant appel à de la sous-traitance.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Avis du Conseil national du travail (séance du 28 juin 2017) n° 2040

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Accord du 9 décembre 2015 du groupe des 10 concernant les économies alternatives dans le chômage temporaire – volet « dumping soical – abus »

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

_JUILLET 2017

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

>

Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le manuel ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

   Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Tout employeur ou travailleur est concerné, qu'il soit homme ou femme.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   – –

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   – –

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

   – –

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

_Eviter les abus en matière de chômage économique

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

   Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
   Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Toute entreprise est concernée, quelle que soit sa taille.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
   N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

   _ _

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

   _ _

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

   _ _

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
   S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

   a. _ _réglementation actuelle*

   b. _ _ réglementation en projet**

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

   a. _ _*

   b. _ _**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

   a. _ _*

   b. _ _**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

   a. _ _*

   b. _ _**

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

   _ _

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Le projet ne concerne pas des pays en développement. _

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

   _ _

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Impactanalyse formulier

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen

Indien u vragen heeft, contacteer ria-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

○ Bevoegd regeringslid >	Kris Peeters, Minister van Werk
○ Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 of 0475/87.07.17
○ Overheidsdienst >	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
○ Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64 Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be, 02/233.48.42

B. Ontwerp

○ Titel van de regelgeving > **Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk, hoofdstuk "Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie".**

○ Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Dit hoofdstuk vernieuwt en verruimt het juridisch kader inzake het afsluiten van elektronische arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de arbeidsrelatie.

○ Impactanalyses reeds uitgevoerd > ☐ Ja / ☒ Nee
Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden > —

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

○ Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State.

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

○ Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

Advies nr. 1.985 van de Nationale Arbeidsraad van 7 juni 2016 en advies nr. 2.040 van de Nationale Arbeidsraad van 28 juni 2017.

Impactanalyse formulier

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse

- 05/07/2017

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.
  Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.
- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden) ☒ Geen impact

—

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

—

→ *Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

—

→ *Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

—

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

—

Impactanalyse formulier

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, wordt een impuls gegeven aan de verdere digitalisering van de arbeidsmarkt.

Investeringen [8]

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zal er op het vlak van personeelsbeheer een impuls worden gegeven aan investeringen die gericht zijn op een verdere digitalisering.

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, mag verwacht worden dat in de toekomst het gebruik van elektronische arbeidsovereenkomsten zal toenemen.

Kmo's [10]

Impactanalyse formulier

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregelen in het voorontwerp van wet die betrekking hebben op de werkgevers maken geen onderscheid tussen grote en kleine werkgevers (al dan niet KMO).

→ *Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

–

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:*

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

–

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

–

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

Administratieve lasten [11]

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ *Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

– > –

→ *Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

– > –

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

– > –

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

– > –

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

* Invullen indien er momenteel formaliteiten/verplichtingen bestaan.

** Invullen indien het ontwerp van regelgeving formaliteiten/verplichtingen wijzigt of nieuwe toevoegt.

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

–

Mobiliteit [13]

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

Impactanalyse formulier

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

—

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zal de aanmaak en opslag van papieren documenten verminderen.

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

Door de mogelijkheden uit te breiden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen, zal de aanmaak en opslag van papieren documenten verminderen.

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_x, NO_x, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

Impactanalyse formulier

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid. Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

—

→ *Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). zie bijlage

—

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

Formulaire d'analyse d'impact

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

○ Membre du Gouvernement compétent >	Kris Peeters, Ministre de l'Emploi
○ Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) >	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 ou 0475/87.07.17
○ Administration >	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
○ Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) >	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64 Chris Vanlaere, chris.vanlaere@werk.belgie.be, 02/233.48.42

B. Projet

○ Titre de la réglementation > **Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière de l'emploi, chapitre « L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail ».**

○ Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Ce chapitre renouvelle et élargit le cadre juridique en matière de la conclusion de contrats de travail électroniques et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation de travail.

○ Analyses d'impact déjà réalisées > ☐ Oui / ☒ Non
Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document > —

C. Consultations sur le projet de réglementation

○ Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat.

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

○ Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

Avis n° 1.985 du Conseil national du Travail du 7 juin 2016 et avis n° 2.040 du Conseil national du Travail du 28 juin 2017..

Formulaire d'analyse d'impact

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact

- 05/07/2017

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
  S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire) ☒ Pas d'impact

—

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

—

→ *Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :*

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

—

→ *S'il existe des différences, répondez à la question suivante :*

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

—

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

—

Formulaire d'analyse d'impact

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

En élargissant les possibilités de signer des contrats de travail par voie électronique, une impulsion est donnée à la poursuite de la numérisation du marché du travail.

☐ Pas d'impact

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

En élargissant les possibilités de signer des contrats de travail par voie électronique, une impulsion est donnée aux investissements en vue de poursuivre la numérisation au niveau de la gestion du personnel.

☐ Pas d'impact

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

En élargissant la possibilité de signer par voie électronique les contrats de travail, on peut s'attendre qu'à l'avenir, l'utilisation des contrats de travail électroniques augmente.

☐ Pas d'impact

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

Formulaire d'analyse d'impact

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Lorsque les mesures de l'avant-projet de loi touchent les employeurs, elles les visent indistinctement que ce soit des gros ou des petits employeurs (PME ou pas).

→ *Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :*

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
[N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

—

→ *S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :*

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

—

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

—

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ *Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante :*

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

— > —

→ *S'il y a des formalités et/ou des obligations, répondez aux questions suivantes :*

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

— > —

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

— > —

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

— > —

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

—

* Ne remplir que s'il y a des formalités/obligations actuellement dans la matière relative au projet.

** Remplir si le projet modifie ou introduit de nouvelles formalités/obligations.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Mobilité [13]

Formulaire d'analyse d'impact

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

En élargissant les possibilités de signer des contrats de travail par voie électronique, la production et l'archivage de documents « papier » diminueront.

☐ Pas d'impact

Ressources naturelles [16]

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

En élargissant la possibilité de signer des contrats de travail par voie électronique, la production et l'archivage de documents « papier » diminueront.

☐ Pas d'impact

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

—

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

—

→ *S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question suivante :*

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). cf. annexe

—

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs?

—

Impactanalyse formulier

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen

Indien u vragen heeft, contacteer ria-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

○ Bevoegd regeringslid >	Kris Peeters, Minister van Werk
○ Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 of 0475/87.07.17
○ Overheidsdienst >	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
○ Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64 Bernard Lantin, bernard.lantin@emploi.belgique.be, 02/233.47.68

B. Ontwerp

○ Titel van de regelgeving > **Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk, hoofdstuk "Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt".**

○ Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Dit hoofdstuk zorgt ervoor dat een vervangingsovereenkomst kan worden voor afgesloten voor de vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die in een systeem van progressieve werkhervatting stapt, voor wat de arbeidsuren betreft waarop die arbeidsongeschikte werknemer niet werkt.

○ Impactanalyses reeds uitgevoerd > ☐ Ja / ☒ Nee
Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden > —

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

○ Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State.

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

○ Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

Advies nr. 2.040 van de Nationale Arbeidsraad van 28 juni 2017.

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse

Impactanalyse formulier

- 05/07/2017

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.
  Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.
- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden) ☒ Geen impact

—

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

—

→ *Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

—

→ *Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

—

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

—

Impactanalyse formulier

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☐ Geen impact

Door ook het afsluiten van een vervangingsovereenkomst mogelijk te maken voor het gedeelte van de tijd waarin een werknemer in progressieve werkhervatting niet werkt, verhogen de mogelijkheden inzake tewerkstelling.

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Investeringen [8]

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Kmo's [10]

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal

ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregelen in het voorontwerp van wet die betrekking hebben op de werkgevers maken geen onderscheid tussen grote en kleine werkgevers (al dan niet KMO).

→ *Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

–

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:*

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

–

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

–

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

Administratieve lasten [11]

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ *Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

– > –

→ *Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

– > –

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

– > –

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

– > –

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

* Invullen indien er momenteel formaliteiten/verplichtingen bestaan.

** Invullen indien het ontwerp van regelgeving formaliteiten/verplichtingen wijzigt of nieuwe toevoegt.

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

–

Mobiliteit [13]

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

Impactanalyse formulier

—

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_X, NO_X, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en

Impactanalyse formulier

klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid. Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

–

→ *Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). zie bijlage

–

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

Formulaire d'analyse d'impact

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

○ Membre du Gouvernement compétent >	Kris Peeters, Ministre de l'Emploi
○ Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) >	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 ou 0475/87.07.17
○ Administration >	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
○ Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) >	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64 Bernard Lantin, bernard.lantin@emploi.belgique.be, 02/233.47.68

B. Projet

○ Titre de la réglementation > **Avant-projet de loi portant des dispositions diverse en matière de l'emploi, chapitre « Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail ».**

○ Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Ce chapitre prévoit qu'un contrat de remplacement peut être conclu pour le remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui se trouve dans un système de reprise progressive du travail, pour ce qui concerne les heures de travail que le travailleur en incapacité de travail n'effectuent pas.

○ Analyses d'impact déjà réalisées > ☐ Oui / ☒ Non
Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document > —

C. Consultations sur le projet de réglementation

○ Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat.

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

○ Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

Avis n° 2.040 du Conseil national du Travail du 28 juin 2017.

Formulaire d'analyse d'impact

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact

- 05/07/2017

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
  S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire) ☒ Pas d'impact

—

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

—

→ *Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :*

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

—

→ *S'il existe des différences, répondez à la question suivante :*

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

—

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

—

Formulaire d'analyse d'impact

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

En rendant possible la conclusion d'un contrat de remplacement pour la partie du temps durant laquelle le travailleur en reprise progressive de travail ne travaille pas, les possibilités en matière d'emploi augmentent.

☐ Pas d'impact

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

—

☒ Pas d'impact

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise

n'est concernée, expliquez pourquoi.

Lorsque les mesures de l'avant-projet de loi touchent les employeurs, elles les visent indistinctement que ce soit des gros ou des petits employeurs (PME ou pas).

→ *Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :*

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
[N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

—

→ *S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :*

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

—

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

—

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ *Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante :*

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

— > —

→ *S'il y a des formalités et/ou des obligations, répondez aux questions suivantes :*

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

— > —

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

— > —

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

— > —

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

—

* Ne remplir que s'il y a des formalités/obligations actuellement dans la matière relative au projet.

** Remplir si le projet modifie ou introduit de nouvelles formalités/obligations.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Mobilité [13]

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

—

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Ressources naturelles [16]

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

Formulaire d'analyse d'impact

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

—

→ *S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question suivante :*

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). cf. annexe

—

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs?

—

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

:: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
:: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
:: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.be, 02 233 50 27
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64;

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen – Hoofdstuk 9 Wijziging van de wer van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Twee technische correcties worden aangebracht in de wet van 17 maart 1987 gevolg inzonderheid van de goedkeuring van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad, Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State.

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Kennis binnen de eigen administratie.

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

4 juli 2017

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

>

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. X Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. X Geen impact

technische correcties

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

   Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

   Geen.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

   /

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

   /

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   /

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

Positieve impact | Negatieve impact | ↓ Leg uit. | x Geen impact

technische correcties

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | x Geen impact

technische correcties

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | ☒ Geen impact

technische correcties

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | x Geen impact

technische correcties

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | x Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | ☒ Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
   Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
   Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
   N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

   _ _

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

   _ _

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
   Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

   a. technische correcties

   b.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

   a. _ _*

   b.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

   a. _ _*

   b.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

   a. _ _*

   b.

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   /

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre de l'Emploi Kris Peeters_
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	_ Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.be, 02.233.50.27_ _ _ _ _
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale_
Contact administration (nom, email, tél.)	Michel De Gols, michel.degols@emploi.belgique.be, 02.233.4764_ _ _ _ _ _

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi – Chapitre 9 Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction des nouveaux régimes de travail dans les entreprises.	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Deux corrections techniques sont apportées à la loi du 17 mars 1987 , conséquence notamment de l'adoption de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	_ Conseil national du travail , Inspecteur des finances, budget et Conseil d'Etat

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	_ Connaissances au sein de l' administration_ _ _

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

_04/07/2017

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

>

Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le manuel ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_corrections techniques _

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

   Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   Ces dispositions ont trait aux travailleurs et employeurs, sans distinction sexuée_ _ _ _

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   _ _

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   _ _

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

   _ _

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Corrections techniques

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Corrections techniques

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
   Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
   Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

   _ _

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
   N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

   _ _

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

   _ _

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

   _ _

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
   S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

   a. _ Ce projet ne comporte aucune charge administrative par rapport à réglementation actuelle*

   b.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

   a. _ _* b. _ _**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

   a. _ _* b. _ _**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

   a. _ _* b. _ _**

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

   _ _

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

:: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
:: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
:: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kathelijne Verboomen
Overheidsdienst	Fod Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Tom Parys, tom.parys@werk.belgie.be, 02/233.40.98

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wet houdende diverse bepalingen inzake werk, Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	De wet verduidelijkt de bevoegdheden van de federale inspectiedienst ten gevolge van de Zesde Staatshervorming
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee — Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	_ _

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

30/06/2017

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

>

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?
   Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

   – –

   ↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

   – –

   ↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

   – –

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

   – –

   ↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
   Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
   Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

   _ _

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
   N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

   _ _

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

   _ _

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

   _ _

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
   Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

   a. _ _huidige regelgeving*

   b. _ _ontwerp van regelgeving**

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

   a. _ _* b. _ _**

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

   a. _ _* b. _ _**

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

   a. _ _* b. _ _**

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   – –

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

   – –

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Kris Peeters
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	**Kathelijne Verboomen**
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	**Tom Parys, tom.parys@werk.belgie.be, 02/233.40.98**

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Loi portants des dispositions diverses en matière de l'emploi, Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le loi explique les compétences des services fédérals d'inspection à cause du 6ième reforme d'Etat	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Conseil national du Travail

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	_ _

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

30/06/2017

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

>

Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le manuel ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

   Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   – –

   ↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   – –

   ↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   – –

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

   – –

   ↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
   Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
   Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

   _ _

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
   N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

   _ _

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

   _ _

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

   _ _

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
   S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

   a. _ _réglementation actuelle*

   b. _ _ réglementation en projet**

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

   a. _ _*

   b. _ _**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

   a. _ _*

   b. _ _**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

   a. _ _*

   b. _ _**

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

   _ _

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

:: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
:: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
:: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Minister van Werk, Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Kathelijne Verboomen, kathelijne.verboomen@peeters.fed.be, 02/233 50 07
Overheidsdienst	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Hans Clauwaert, Hans.Clauwaert@werk.belgie.be, 02/233 44 33

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wet houdende diverse bepalingen inzake werk – Hoofdstuk 11. Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Hoofdstuk 11 van het voorontwerp van wet heeft tot doel het bewijs van het plegen van “discriminatoire” inbreuken voor sociaal inspecteurs te vergemakkelijken door een kader vast te leggen die hen toelaat de zogenaamde techniek van “mystery shopping” te gebruiken.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee — Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad, Adviesraad van het sociaal strafrecht, Raad van State

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Contactpersonen en organisaties

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

05/07/2017

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

>

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☐ Geen impact

Door het invoeren van de praktijk van 'mystery shopping' zal de discriminatie op de arbeidsmarkt beter kunnen gecontroleerd en bestreden worden.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?
   Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

   – –

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

   Aangezien gender eveneens een te bestrijden discriminatiegrond is, zal de ongelijkheid tussen vrouwen enmannen op de arbeidsmarkt verminderen.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

   – –

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

   – –

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
   Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
   Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

   _ _

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
   N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

   Controles moeten mogelijk zijn bij alle bedrijven, dus ook KMO's. Zolang deze de wetgeving niet overtreedt, zullen er geen negatieve gevolgen zijn.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

   _ _

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

   _ _

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
   Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

   a. _ _huidige regelgeving*

   b. De techniek van 'mystery shopping' heeft als doel de non-discriminatiewetgeving correct na te leven. Er komen dus geen bijkomende formaliteiten of verplichtingen bij.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

   a. _ _* b. _ _**

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

   a. _ _* b. _ _**

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

   a. _ _* b. _ _**

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   De wetgeving is enkel van toepassing op de Belgische arbeidsmarkt

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

   – –

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre de l'Emploi, Kris Peeters
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Kathelijne Verboomen, kathelijne.verboomen@peeters.fed.be, 02/233 50 07
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertaion sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Hans Clauwaert, Hans.Clauwaert@werk.belgie.be, 02/233 44 33

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Loi portant des dispositions diverse en matière de l'emploi - Chapitre 11. Dispositions modifiant le Code pénal social	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Le chapitre 11 de l'avant-projet de loi a pour objectif de faciliter dans le chef des inspecteurs sociaux la preuve de la commission d'infractions « discriminatoires » en fixant un cadre qui leur permet d'utiliser la technique dite du « mystery shopping »	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Conseil national du Travail, Conseil consultatif du droit pénal social, Conseil d'Etat

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Personnes de référence et organisations

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

05/07/2017

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

>

Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le manuel ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Par l'instauration de la pratique du « mystery shopping » la discrimination sur le marché du travail pourra être mieux contrôlée et sanctionnée.

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

   Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   – –

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   Etant donné que le genre est également un critère de discrimination à combattre, l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail sera réduite.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   – –

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

   – –

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
   Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
   Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

   _ _

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
   N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

   Les contrôles doivent être possibles dans toutes les entreprises, donc également les PME. Aussi longtemps que ces dernières ne violent pas la législation, il n'y aura pas d'impact négatif.

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

   _ _

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

   _ _

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
   S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

   a. _ _réglementation actuelle*

   b. La technique du « mystery shopping » a pour objectif de faire appliquer correctement la législation anti-discrimination. Il n'y a donc pas de formalités ni d'obligations complémentaires.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

   a. _ _* b. _ _**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

   a. _ _* b. _ _**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

   a. _ _* b. _ _**

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

   _ _

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   La législation est uniquement d'application sur le marché du travail belge.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

   – –

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

   – –

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

:: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
:: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
:: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Valérie Vervliet (valerie.vervliet@peeters.fed.be – 02/233 50 38)
Overheidsdienst	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Nadine Gilis (nadine.gilis@werk.belgie.be – 02/233 44 77)

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk, hoofdstukken 11 en 12
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (H11) : het bij wet oprichten van een centrale gegevensbank voor de uitzendsector, het voorzien van een wettelijke basis voor de oprichting van vaste commissies binnen de Hoge Raad voor Preventie en bescherming op het werk (ingevolge opmerking van Raad van State in advies 40.520/1 van 13 juni 2006, herhaald in advies 59.620/1/V van 9 september 2016), het vaststellen van de regels inzake rechtstreekse participatie dmv een konklijk besluit via een meer soepele procedure Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde (H12) : de behandeling van klachten ivm de uitoefening van de controlegeneeskunde volledig toevertrouwen aan de Orde der Artsen evenals de procedure waarbij bepaald wordt wie mag optreden als arts-scheidsrechter.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Verplicht : Nationale Arbeidsraad, Inspecteur van Financiën, Ministerraad, Raad van State; Informeel : Orde der Artsen

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

>

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

   Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

   - Voor wat betreft de oprichting van de gegevensbank uitzendarbeid : uitzendbureaus en uitzendkrachten
   - voor wat betreft de wettelijke verankering van vaste commissies binnen de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk: geen betrokken personen. Het betreft een juridisch-technische rechtzetting
   - voor wat betreft de rechtstreekse participatie van werknemers : geen betrokken personen. Het gaat om een procedurele aanpassing
   - voor wat betreft de uitoefening van de controlegeneeskunde : de Orde der Artsen, de controlegeneesheren, de artsen-scheidsrechters

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

   Er zijn geen verschillen in de situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop deze bepalingen van het ontwerp betrekking hebben.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

   – –

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

– –

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

– –

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

- een positieve impact voor wat betreft de bepaling tot oprichting van een databank voor de uitzendsector. Deze databank heeft de bedoeling de bescherming van de gezondheid van de uitzendkrachten optimaal te verzekeren en bij te dragen aan een efficiënt uitvoeren van gezondheidsbeoordelingen; geen impact op de gezondheid wat de andere bepalingen betreft.

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

De bepaling inzake de oprichting van een databank voor de uitzendsector draagt bij tot het welzijn op het werk van uitzendkrachten. De andere bepalingen hebben geen impact op dit thema.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☒ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☐ Geen impact

Wat betreft de databank voor de sector van de uitzendarbeid : investering in intellectueel (opzetten en onderhouden van de databank) en menselijk (inbreng van de gegevens in de databank) kapitaal. Wat betreft het overdragen aan de Orde der Artsen van alle klachten inzake controlegeneesheren is er een investering in menselijk kapitaal vereist voor de behandeling van deze klachten en wat betreft het overdragen van de procedure aan de Orde der Artsen is er een investering in intellectueel (software) en menselijk (onderzoek van aanvragen) kapitaal vereist.. Voor de andere bepalingen is er geen investering in enig kapitaal vereist.

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
   Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
   Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

   Voor wat betreft de bepalingen inzake de databank is de sector van de uitzendarbeid rechtstreeks betrokken. Voor wat betreft de bepalingen inzake rechtstreekse participatie van werknemers zijn de KMO's onrechtstreeks betrokken. De rechtstreekse participatie is immers aan de orde wanneer er geen comité of vakbondsafvaardiging aanwezig is in de onderneming.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
   N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

   Er is onrechtstreeks een positieve impact : de wettelijke procedure om te voorzien in rechtstreekse participatie wordt vereenvoudigd.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

   – –

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.
   Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

   a. Het voorzien van een wettelijke basis voor de oprichting van een centrale gegevensbank voor de uitzendsector brengt op zich geen formaliteiten of verplichtingen mee. Dit zal pas het geval zijn bij de werkelijke installatie van de gegevensbank (bij KB)

   b. De controleartsen en artsen-scheidsrechters krijgen geen extra verplichtingen. Enkel de instantie die zich uitspreekt over de onafhankelijkheid van deze artsen of die de procedure bepaalt voor het optreden als arts-scheidsrechter wijzigt. Dit wijzigt op geen enkele wijze de na te leven verplichtingen of formaliteiten.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

   a. _ _* b. _ _**

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

   a. _ _* b. _ _**

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

   a. _ _* b. _ _**

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   _ _

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

_ _

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

_ _

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

_ _

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

_ _

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

_ _

Buiten- en binnenlucht .17.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

– –

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

   - voedselveiligheid
   - gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
   - waardig werk
   - lokale en internationale handel
   - inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
   - mobiliteit van personen
   - leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
   - vrede en veiligheid

   Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

   De ondernemingen die beoogd worden door deze bepalingen betreffen in essentie Belgische uitzendbureaus die werkzaamheden verrichten in België.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

   – –

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

   – –

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

:: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
:: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
:: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Kris Peeters
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Valérie Vervliet (valerie.vervliet@peeters.fed.be – 02/233 50 38)
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi, chapitres 11 et 12
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (H11) : l'institution, par la loi, d'une banque centrale de données pour le secteur intérimaire, la prévision d'une base légale pour l'institution de commissions permanentes au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail (conformément à la remarque du Conseil d'Etat dans l'avis 40.520/1 du 13 juin 2006, répétée dans l'avis 59.620/1/V du 9 septembre 2016), la fixation des règles concernant la participation directe par un arrêté royal via une procédure plus souple). Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle (H12) : confier complètement le traitement des plaintes relatives à l'exercice de la médecine de contrôle à l'Ordre des médecins ainsi que la procédure où il est déterminé qui peut agir comme médecin-arbitre.
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Obligatoire : Conseil national du travail, Inspecteur des Finances, Conseil des Ministres, Conseil d'Etat ; Informel : Ordre des médecins

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	_ _

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

>

Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs, expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le manuel ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

   Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   - En ce qui concerne l'institution d'une banque de données secteur intérimaire : les agences de travail intérimaire et les travailleurs intérimaires. - En ce qui concerne l'ancrage légal de commissions permanentes au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail : pas de personnes concernées. Cela concerne une rectification juridico-technique. - En ce qui concerne la participation directe des travailleurs : pas de personnes concernées. Il s'agit d'une adaptation de procédure. – En ce qui concerne l'exercice de la médecine de contrôle : l'Ordre des médecins, les médecins-contrôleurs, les médecins-arbitres.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   Il n'y a pas de différences dans la situation des femmes et des hommes dans la matière à laquelle les dispositions de ce projet se rapportent

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   – –

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

   – –

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

– –

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

Un impact positif en ce qui concerne la disposition d'établissement d'une banque de données pour le secteur intérimaire. Cette banque de données vise à assurer d'une manière optimale la protection de la santé des travailleurs intérimaires et à contribuer à l'exercice efficient des évaluations de la santé ; pas d'impact sur la santé en ce qui concerne les autres dispositions.

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

La disposition relative à l'établissement d'une banque de données pour le secteur intérimaire contribue au bien-être des travailleurs intérimaires. Les autres dispositions n'ont pas d'impact à ce sujet.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☒ Impact négatif ↓ Expliquez. ☐ Pas d'impact

En ce qui concerne la banque de données pour le secteur du travail intérimaire : investissement en capital intellectuel (mise en place et entretien de la banque de données) et en capital humain (entrée des données dans la banque de données). En ce qui concerne la transmission à l'Ordre des médecins de toutes les plaintes concernant les médecins-contrôleurs : investissement en capital humain exigé pour le traitement de ces plaintes et en ce qui concerne la transmission de la procédure à l'Ordre des médecins, il est exigé un investissement en capital intellectuel (software) et humain (étude des demandes). Pour les autres dispositions, pas d'investissement en un quelconque capital n'est exigé.

Recherche et développement .9.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
   Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
   Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

   En ce qui concerne les dispositions relatives à la banque de données, le secteur du travail intérimaire est directement concerné. En ce qui concerne les dispositions relatives à la participation directe des travailleurs, les PME sont indirectement concernées. Il est en effet question de participation directe lorsqu'il n'y a pas de comité ou de délégation syndicale présents dans l'entreprise.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
   N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

   Il y a indirectement un impact positif : la procédure légale pour prévoir la participation directe est simplifiée.

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

   _ _

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

   _ _

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

   _ _

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
   S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

   a. Prévoir une base légale pour créer une banque de données centrale pour le secteur des intérimaires ne constitue pas en soi des formalités ou obligations. Ce ne sera le cas que lors d'une création de la banque de données (par AR)

   b. Les médecins-contrôleurs et les médecins-arbitres ne reçoivent pas d'obligations supplémentaires. L'instance qui s'exprime sur l'indépendance de ces médecins ou qui détermine la procédure pour l'intervention en tant que médecin-arbitre, change seulement. Ceci ne modifie en aucune manière les obligations ou formalités à respecter.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

   a. _ _*

   b. _ _**

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

   a. _ _* b. _ _**

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

   a. _ _* b. _ _**

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

   _ _

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

_ _

Air intérieur et extérieur .17.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

– –

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :
   - sécurité alimentaire
   - santé et accès aux médicaments
   - travail décent
   - commerce local et international
   - revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
   - mobilité des personnes
   - environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
   - paix et sécurité

   Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

   Les entreprises qui sont visées par ces dispositions concernent essentiellement les agences de travail intérimaire belges qui exercent des activités en Belgique.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

– –

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?

– –

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen

Indien u vragen heeft, contacteer ria-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

- Bevoegd regeringslid >

  De Minister van Werk, Kris PEETERS.

- Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >

  Peter VANSINTJAN

  Peter.vansintjan@peeters.fed.be

- Overheidsdienst >

  Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

- Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >

  Jan VANTHUYNE

  jan.vanthuyne@werk.belgie.be

  02/233.4660

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving > Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

In uitvoering van het regeerakkoord dat een alignering voorziet van de stelsels van loopbaanonderbreking (publieke sector) en van tijdskrediet (private sector) wordt, in Hoofdstuk 14 – wijziging aan de bepalingen loopbaanonderbreking- van dit voorontwerp, de mogelijkheid om de prestaties te verminderen met 1/3de of 1/4de afgeschaft binnen de publieke sector.

- Impactanalyses reeds uitgevoerd > ☐ Ja / X Nee
  Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden > Click here to enter text.

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

- Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

  Advies Inspectie van Financiën
  Akkoord begroting
  Advies Raad van State

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

- Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

  Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt
  Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

RiA

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse

- 7 juli 2017

Impactanalyse formulier

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.
  Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.
- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden) | Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

X Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | ☐

Door de maatregel wordt aan alle werknemers ongeacht tot welke sector ze behoren dezelfde rechten gegarandeerd. Door de afschaffing van het stelsel van 1/3de en 1/4de loopbaanonderbreking dat enkel bestaat in de publieke sector komt er een gelijke behandeling tussen alle werknemers, zowel in de privé-sector als in de publieke sector

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Het voorontwerp heeft een impact op alle werknemers. van de publieke sector zonder onderscheid,.

→ *Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Geen in de regelgeving ingebouwde verschillen

→ *Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

neen

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

neutraal

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

.

Impactanalyse formulier

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Click here to enter text.

X Geen impact

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Geen impact

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Click here to enter text.

XGeen impact

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Click here to enter text.

X Geen impact

Investeringen [8]

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Click here to enter text.

X Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit

Click here to enter text.

X Geen impact

Kmo's [10]

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Deze maatregel betreft specifiek de publieke sector.

→ *Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:*

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

Click here to enter text.

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

Click here to enter text.

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Click here to enter text.

Administratieve lasten [11]

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ *Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

Huidige regelgeving > Ontwerp van regelgeving **
Geen bijkomende administratieve lasten

→ *Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

> blijft huidige regelgeving

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

> blijft huidige regelgeving

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

> blift huidige regelgeving

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

geen

* Invullen indien er momenteel formaliteiten/verplichtingen bestaan.
** Invullen indien het ontwerp van regelgeving formaliteiten/verplichtingen wijzigt of nieuwe toevoegt.

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Mobiliteit [13]

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

Impactanalyse formulier

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_x, NO_x, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit | X Geen impact

Click here to enter text.

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid. Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

De draagwijdte van dit voorontwerp van wet is beperkt tot de werknemers die behoren tot de Belgische publieke

sector en waarop de Belgische regelgeving van toepassing is.

→ *Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). zie bijlage

Click here to enter text.

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Click here to enter text.

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

- Membre du Gouvernement compétent >

  Le Ministre de l'Emploi, Kris PEETERS

- Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) >

  Peter VANSINTJAN

  Peter.vansintjan@peeters.fed.be

- Administration >

  Service Public Federal Emploi, Travail et Concertation Sociale

  Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) >

  Jan VANTHUYNE

  Jan.vanthuyne@werk.belgie.be

  02/2334682

B. Projet

Titre de la réglementation >
enter text. Avant- projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi

- Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

  En execution de l'accord gouvernemental qui prévoit un alignement des systèmes d'interruption de carrière (secteur public) et de credit-temps (secteur privé), dans le Chapître 14 - Modifications aux dispositions concernant l'interruption de carrière- de cet avant-projet, il est abrogé dans le secteur public la possibilité de réduire les prestations à 1/3ième ou à 1/4ième.

- Analyses d'impact déjà réalisées > ☐ Oui / X Non
  Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document > Click here to enter text.

C. Consultations sur le projet de réglementation

- Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

  Avis Inspection des Finances
  Accord Budget
  Avis Conseil d'état

AiR

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

- Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

  Direction générale de l' Emploi et Marché du travail
  Office national de l'Emploi.

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact

- 7 juillet 2017

Formulaire d'analyse d'impact

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
  S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire) | X☐ Pas d'impact

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

X Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | Pas d'impact

Par la mesure,il est garanti à tous les travailleurs, peu estimé le secteur dont ils appartiennent, les mêmes droits. Par l'abrogation de la possibilité du systeme de reduction à un 1/3ième et à un 1/4iéme qui existe uniquement dans le secteur public, il est réalisé une égalité entre tous les travailleurs, autant que dans le secteur public que dans le secteur privé..

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

   L'avant projet à un impact sur tous les travailleurs du secteur public.

   → *Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :*

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

   Il n'y a pas des differences incorporées dans la législation.

   → *S'il existe des différences, répondez à la question suivante :*

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

   non

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

   neutre

   → *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Formulaire d'analyse d'impact

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | X Pas d'impact

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | Pas d'impact

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | X Pas d'impact

.

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | X Pas d'impact

Click here to enter text.

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | X Pas d'impact

Click here to enter text.

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | X Pas d'impact

Click here to enter text.

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Cette mesure concerne spécifiquement le secteur public

→ *Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :*

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
[N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

Idem que les grandes entreprises

→ *S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :*

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ *Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante :*

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

Réglementation actuelle * > Réglementation en projet
Pas de charges administratives additionnelles.

→ *S'il y a des formalités et/ou des obligations, répondez aux questions suivantes :*

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

> reste la réglementation actuelle

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

> reste la réglementation actuelle

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

> reste la réglementation actuelle

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

aucun

* Ne remplir que s'il y a des formalités/obligations actuellement dans la matière relative au projet.
** Remplir si le projet modifie ou introduit de nouvelles formalités/obligations.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | X Pas d'impact

Click here to enter text.

Mobilité [13]

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez | X Pas d'impact

Click here to enter text.

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Click here to enter text.

X Pas d'impact

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Click here to enter text.

X Pas d'impact

Ressources naturelles [16]

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Click here to enter text.

X Pas d'impact

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Click here to enter text.

X Pas d'impact

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Click here to enter text.

x Pas d'impact

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Click here to enter text.

X Pas d'impact

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Click here to enter text.

X Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

La portée de ce projet de loi se limite aux travailleurs qui appartiennent au secteur public belge auxquels la réglementation belge est d'application.

→ *S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question suivante :*

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays).

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs?

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

:: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
:: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
:: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.be, 02 233 50 27
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64; Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be, 02 233 48 95

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen – Hoofdstuk Wijziging overurenregeling horeca
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.	Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de “witte kassa” de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja ☒ Nee Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad, Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State.

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Kennis binnen de eigen administratie.

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

5 juli 2017

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

>

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. x Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen directe impact op de kansarmoedebestrijding.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. x Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op de gelijke kansen en sociale cohesie.

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

   Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

   Deze maatregelen hebben betrekking op ondernemingen in de horeca en hun werknemers, zonder onderscheid naar geslacht.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

   Geen.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

/

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

/

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

Positieve impact | Negatieve impact | ↓ Leg uit. | x Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de “witte kassa” de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen directe impact op gezondheid.

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | ☐ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de “witte kassa” de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus een positieve impact op de werkgelegenheid binnen de horecasector door deze ondersteuningsmaatregelen voor horecaondernemingen.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact | ☐ Negatieve impact | ↓ Leg uit. | ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de “witte kassa” de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen directe impact op consumptie- en productiepatronen.

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

x Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus een positieve impact op de economische ontwikkeling van de horecasector.

Investeringen .8.

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

x Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus een positieve impact op investeringen binnen de horecasector.

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op onderzoek en ontwikkeling.

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?
   Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).
   Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

   Deze maatregelen hebben betrekking op de horecaondernemingen die werken met een witte kassa.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

Deze ondersteuningsmaatregelen zijn ook van toepassing op KMO's en ervaren dus het positieve effect ervan.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

_ _

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

_ _

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

_ _

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. Dit ontwerp voorziet geen bijkomende administratieve lasten.

b.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. _ _*

b.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. _ _*

b.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. _ _*

b.

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

_ _

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op energie.

Mobiliteit .13.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op mobiliteit.

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op voeding.

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op klimaatverandering.

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op natuurlijke hulpbronnen.

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op buiten- en binnenlucht.

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op biodiversiteit.

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op hinder.

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op overheid.

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- voedselveiligheid
- gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- waardig werk
- lokale en internationale handel
- inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- mobiliteit van personen
- leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- vrede en veiligheid

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Dit hoofdstuk heeft tot doel om in de sector van de horeca de werkgevers (en, in geval van uitzendarbeid, de gebruikers) die werken met de "witte kassa" de mogelijkheid te geven om hun personeel 360 vrijwillige overuren te laten presteren. Deze vrijwillige overuren zullen kunnen genieten van dezelfde behandeling inzake sociale zekerheid en fiscaliteit als het niet in te halen overurenkrediet dat reeds kon worden gepresteerd. Voor deze vrijwillige overuren zal ook de vrijstelling van overloon gelden die reeds van toepassing was voor het niet in te halen overurenkrediet. Beide voordelen zullen echter slechts gelden voor een totaal van 360 uren. Deze maatregelen hebben dus geen impact op ontwikkelingslanden.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

Geen.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

Formulaire d'analyse d'impact

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

○ Membre du Gouvernement compétent >	Kris Peeters, Ministre de l'Emploi
○ Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) >	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 ou 0475/87.07.17
○ Administration >	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
○ Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) >	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64 Bernard Lantin, bernard.lantin@emploi.belgique.be, 02/233.47.68

B. Projet

○ Titre de la réglementation > **Avant-projet de loi portant des dispositions diverse en matière d'emploi, Chapitre « Modification de la réglementation des heures supplémentaires dans l'Horeca».**

○ Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures.

○ Analyses d'impact déjà réalisées > ☐ Oui / ☒ Non
Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document > —

C. Consultations sur le projet de réglementation

○ Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

Conseil national du Travail, inspecteur des Finances, budget, Conseil d'Etat.

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

○ Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

Connaissances internes à l'administration
Avis n° 2.040 du Conseil national du Travail du 28 juin 2017.

Formulaire d'analyse d'impact

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact

- 05 juillet 2017

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
  S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire)

☒ Pas d'impact

— Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact direct en matière de lutte contre la pauvreté.

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

— Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact en matière d'égalité des chances et de cohésion sociale.

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Formulaire d'analyse d'impact

Ces mesures concernent les entreprises du secteur horeca ainsi que leurs travailleurs, sans distinction selon le sexe.

—

→ *Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :*

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

—

→ *S'il existe des différences, répondez à la question suivante :*

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

—

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

—

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

— Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact direct en matière de santé.

☒ Pas d'impact

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures ont donc un impact positif sur l'emploi dans le secteur horeca dès lors qu'il s'agit de mesures de soutien pour les entreprises relevant de ce secteur.

☐ Pas d'impact

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact direct en matière de modes de consommation et de production.

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☐ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures ont donc un impact positif en matière de développement économique pour le secteur horeca.

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☐ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures ont donc un impact positif en matière d'investissements dans le secteur horeca.

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact en matière de recherche et de développement.

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre

d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Ces mesures concernent les entreprises du secteur horeca qui travaillent avec une "caisse blanche".

→ *Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :*

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
[N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

Ces mesures de soutien sont également applicables aux PME et ont donc un impact positif à leur égard.

→ *S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :*

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

—

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

—

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ *Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante :*

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

Ce projet n'implique pas de charge administrative supplémentaire. > —

→ *S'il y a des formalités et/ou des obligations, répondez aux questions suivantes :*

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

— > —

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

— > —

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

— > —

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

—

* Ne remplir que s'il y a des formalités/obligations actuellement dans la matière relative au projet.

** Remplir si le projet modifie ou introduit de nouvelles formalités/obligations.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application

pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc pas d'impact en matière d'énergie.

Mobilité [13]

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact sur la mobilité.

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact en matière d'alimentation.

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact en matière de changements climatiques.

Ressources naturelles [16]

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures

supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact sur les ressources naturelles.

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact en matière d'air intérieur et extérieur.

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact sur la biodiversité.

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact en termes de nuisances.

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez

☒ Pas d'impact

Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de

travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc aucun impact au niveau des autorités publiques.

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

—Ce chapitre a pour but de donner la possibilité aux employeurs du secteur de l'horeca (et, en cas de travail intérimaire, aux utilisateurs) qui utilisent la « caisse blanche », de laisser leur personnel prester 360 heures supplémentaires volontaires. Ces heures supplémentaires volontaires pourront bénéficier du même traitement en sécurité sociale et en fiscalité que le crédit d'heures supplémentaires non récupérables qui pouvait déjà être presté. Ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront également d'une dispense de sursalaire telle qu'elle était déjà d'application pour le crédit d'heures supplémentaires non-récupérables. Ces deux avantages ne vaudront toutefois que pour un total de 360 heures. Ces mesures n'ont donc pas d'impact sur les pays en voie de développement.

→ *S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question suivante :*

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). cf. annexe

Aucun impact

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs?

—

Impactanalyse formulier

Geïntegreerde Impactanalyse

Zie handleiding om deze impactanalyse in te vullen

Indien u vragen heeft, contacteer ria-air@premier.fed.be

Beschrijvende fiche

A. Auteur

○ Bevoegd regeringslid >	Kris Peeters, Minister van Werk
○ Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 of 0475/87.07.17
○ Overheidsdienst >	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
○ Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.) >	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64 Bernard Lantin, bernard.lantin@emploi.belgique.be, 02/233.47.68

B. Ontwerp

○ Titel van de regelgeving > **Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk, hoofdstuk "Outplacement zwaar zieke werknemer".**

○ Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, …), de beoogde doelen van uitvoering.

Dit hoofdstuk zorgt ervoor dat werknemers, die recht hebben op outplacementbegeleiding in de algemene regeling, aan die regeling onttrokken worden als zij worden ontslagen met betaling van een opzeggingsvergoeding en zij kunnen aantonen dat ze lijden aan een zware ziekte die hen onbeschikbaar maakt voor de arbeidsmarkt. In die situatie heeft de toepassing van een outplacementbegeleiding immers geen enkel zin meer.

○ Impactanalyses reeds uitgevoerd > ☐ Ja / ☒ Nee
Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden > —

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

○ Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State.

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

○ Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

Impactanalyse formulier

E. Datum van beëindiging van de impactanalyse

- 05/07/2017

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

- Er wordt een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken zonder hiervoor telkens de handleiding te moeten raadplegen.
  Indien er een positieve en/of negatieve impact is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.
- Voor de **thema's 3, 10, 11 et 21** worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Kansarmoedebestrijding [1]

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit (gebruik indien nodig trefwoorden) ☒ Geen impact

—

Gelijke Kansen en sociale cohesie [2]

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Gelijkheid van vrouwen en mannen [3]

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen? Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

—

→ *Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

—

→ *Indien er verschillen zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

—

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

—

Impactanalyse formulier

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

—

Gezondheid [4]

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Werkgelegenheid [5]

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Consumptie- en productiepatronen [6]

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Economische ontwikkeling [7]

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Investeringen [8]

Investeringen in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuren), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Onderzoek en ontwikkeling [9]

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Kmo's [10]

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken? Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers). Indien

geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

De maatregelen in het voorontwerp van wet die betrekking hebben op de werkgevers maken geen onderscheid tussen grote en kleine werkgevers (al dan niet KMO).

→ *Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.
[N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden]

–

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vragen:*

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

–

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

–

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

Administratieve lasten [11]

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

→ *Indien ondernemingen en/of burgers betrokken zijn, beantwoord dan volgende vraag:*

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien geen enkele onderneming of burger betrokken is, leg uit waarom.

Zwaar zieke werknemer	>	Moet geneeskundig attest bezorgen die het bewijs levert dat hij aan een zware ziekte lijdt die hem definitief onbeschikbaar maakt voor de arbeidsmarkt

→ *Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn, beantwoord dan volgende vragen:*

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

Geneeskundig attest	>	Werknemer

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

Geneeskundig attest	>	Afgifte door de behandelend arts van de werknemer

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

Geneeskundig attest	>	Eenmalig

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

* Invullen indien er momenteel formaliteiten/verplichtingen bestaan.

** Invullen indien het ontwerp van regelgeving formaliteiten/verplichtingen wijzigt of nieuwe toevoegt.

Energie [12]

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

–

Mobiliteit [13]

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

Impactanalyse formulier

—

Voeding [14]

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Klimaatverandering [15]

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Natuurlijke hulpbronnen [16]

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Buiten- en binnenlucht [17]

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SO_X, NO_X, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Biodiversiteit [18]

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Hinder [19]

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Overheid [20]

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit ☒ Geen impact

—

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling [21]

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en

Impactanalyse formulier

klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid. Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

–

→ *Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). zie bijlage

–

→ *Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan volgende vraag:*

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

–

Formulaire d'analyse d'impact

Analyse d'impact intégrée

Référez-vous au manuel pour compléter l'analyse d'impact

Contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question

Fiche signalétique

A. Auteur

○ Membre du Gouvernement compétent >	Kris Peeters, Ministre de l'Emploi
○ Contact cellule stratégique (Nom, E-mail, Tél.) >	Brecht Stalmans, brecht.stalmans@peeters.fed.be, 02/233.50.27 ou 0475/87.07.17
○ Administration >	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
○ Contact administration (Nom, E-mail, Tél.) >	Michel De Gols, michel.degols@werk.belgie.be, 02/233.47.64 Bernard Lantin, bernard.lantin@emploi.belgique.be, 02/233.47.68

B. Projet

○ Titre de la réglementation > **Avant-projet de loi portant des dispositions diverse en matière de l'emploi, chapitre « Reclassement professionnel travailleur souffrant d'une grave maladie ».**

○ Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, …), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Ce chapitre fait en sorte que les employés qui ont droit à un reclassement professionnel dans le régime général soient extraits de ce système de reclassement s'ils sont licenciés avec paiement d'une indemnité de préavis et s'ils peuvent démontrer qu'ils souffrent d'une maladie grave qui les rends indisponibles pour le marché du travail. Dans cette situation, l'application d'un système de reclassement professionnel n'a aucun sens.

○ Analyses d'impact déjà réalisées > ☐ Oui / ☒ Non
Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document > —

C. Consultations sur le projet de réglementation

○ Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat.

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

○ Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

E. Date de finalisation de l'analyse d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

- 05/07/2017

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

Un projet de réglementation sera, dans la majorité des dossiers, seulement concerné par quelques thèmes.

- Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème, sans pour cela consulter systématiquement le manuel.
  S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, expliquez-les (sur base des mots-clés si nécessaire) et indiquez les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.
- Pour les **thèmes 3, 10, 11 et 21**, des questions plus approfondies sont posées.

Lutte contre la pauvreté [1]

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez (utiliser les mots-clés si nécessaire) ☒ Pas d'impact

—

Égalité des chances et cohésion sociale [2]

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Égalité des femmes et les hommes [3]

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont concernées (directement et indirectement) par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ? Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

—

→ *Si des personnes sont concernées, répondez aux questions suivantes :*

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

—

→ *S'il existe des différences, répondez à la question suivante :*

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

—

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

—

Formulaire d'analyse d'impact

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Santé [4]

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabètes et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Emploi [5]

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Modes de consommation et production [6]

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Développement économique [7]

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Investissements [8]

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Recherche et développement [9]

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

PME [10]

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ? Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs). Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Lorsque les mesures de l'avant-projet de loi touchent les employeurs, elles les visent indistinctement

que ce soit des gros ou des petits employeurs (PME ou pas).

→ *Si des PME sont concernées, répondez à la question suivante :*

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
[N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11]

—

→ *S'il y a un impact négatif, répondez aux questions suivantes :*

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

—

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

—

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

—

Charges administratives [11]

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

→ *Si des entreprises et/ou des citoyens sont concernés, répondez à la question suivante :*

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation. Si aucune entreprise et aucun citoyen n'est concerné, expliquez pourquoi.

Travailleur atteint d'une maladie grave	>	Doit fournir un certificat médical attestant qu'il est atteint d'une maladie grave le rendant indisponible pour le marché du travail.

→ *S'il y a des formalités et/ou des obligations, répondez aux questions suivantes :*

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

Attestation médicale	>	travailleur

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

Attestation médicale	>	Auprès du médecin traitant

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

Attestation médicale	>	Une fois

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

—

* Ne remplir que s'il y a des formalités/obligations actuellement dans la matière relative au projet.

** Remplir si le projet modifie ou introduit de nouvelles formalités/obligations.

Énergie [12]

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Mobilité [13]

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

Formulaire d'analyse d'impact

—

Alimentation [14]

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Changements climatiques [15]

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Ressources naturelles [16]

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Air intérieur et extérieur [17]

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Biodiversité [18]

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées) , altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, …), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Nuisances [19]

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Autorités publiques [20]

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez ☒ Pas d'impact

—

Cohérence des politiques en faveur du développement [21]

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en voie de développement.

Formulaire d'analyse d'impact

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en voie de développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité. Expliquez si aucun pays en voie de développement n'est concerné

—

→ *S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question suivante :*

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). cf. annexe

—

→ *S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question suivante :*

3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs?

—

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 62.045/1/V VAN 2 OKTOBER 2017

Op 4 augustus 2017 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 20 september 2017, een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "houdende diverse bepalingen inzake werk".

Het voorontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 12 september 2017. De kamer was samengesteld uit Jan Smets, staatsraad, voorzitter, Wouter Pas en Patricia De Somere, staatsraden, Jan Velaers en Michel Tison, assessoren, en Greet Verberckmoes, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas Riemslagh, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wouter Pas, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 2 oktober 2017.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond[1], alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

VORMVEREISTEN

2. Hoofdstuk 14 van het ontwerp betreft wijzigingen inzake de overurenregeling in de horeca zoals geregeld in de wet van 16 november 2015 "houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken". Artikel 46 van het ontwerp strekt tot uitbreiding van de definitie van het begrip "overuur in de horecasector". Zoals wordt bevestigd bij de bespreking van deze bepaling in de memorie van toelichting, zullen deze vrijwillige overuren voortaan ook de bijzondere regeling op het vlak van de sociale zekerheid en de fiscaliteit genieten, althans voor een

[1] Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 62.045/1/V DU 2 OCTOBRE 2017

Le 4 août 2017, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusqu'au 20 septembre 2017, sur un avant-projet de loi "portant des dispositions diverse[s] en matière [d"]emploi'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre des vacations le 12 septembre 2017. La chambre était composée de Jan Smets, conseiller d'État, président, Wouter Pas et Patricia De Somere, conseillers d'État, Jan Velaers et Michel Tison, assesseurs, et Greet Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas Riemslagh, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wouter Pas, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 2 octobre 2017.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait por*ter* son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique [1] et l'accomplissement des formalités prescrites.

FORMALITÉS

2. Le chapitre 14 du projet concerne des modifications relatives à la réglementation des heures supplémentaires dans l'horeca, établie dans la loi du 16 novembre 2015 "portant des dispositions diverses en matière sociale". L'article 46 du projet vise à étendre la définition de la notion d'"heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca". Ainsi que le confirme le commentaire de cette disposition inscrit dans l'exposé des motifs, ces heures supplémentaires volontaires bénéficieront désormais également de la réglementation particulière au

[1] S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

totaal van 360 uren per jaar.[2] De ontworpen regeling heeft bijgevolg, indirect maar zeker, gevolgen met betrekking tot de socialezekerheidsbijdragen.

Artikel 15 van de wet van 25 april 1963 "betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg" luidt:

"Behoudens in spoedeisende gevallen onderwerpt de minister van Tewerkstelling en Arbeid of de minister van Sociale Voorzorg aan het advies, hetzij van de Nationale Arbeidsraad, hetzij van het beheerscomité, elk voorontwerp van wet of ontwerp van organiek besluit of verordening tot wijziging van de wetten of verordeningen, met de toepassing waarvan de instelling belast is of betreffende het personeelskader en de structuur van de instelling.

Het beheerscomité geeft binnen één maand zijn advies. Op verzoek van de minister, kan deze termijn tot tien vrije dagen verminderd worden.

Indien de minister de dringendheid inroept, brengt hij de voorzitter van het beheerscomité hiervan op de hoogte."

Aangezien het ontwerp gevolgen teweegbrengt ten aanzien van, onder meer, de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen, betreft het "wijziging van de wetten of verordeningen, met de toepassing waarvan de instelling belast is" die onder het toepassingsgebied valt van voormelde wet van 25 april 1963. Bijgevolg moet het advies van het betrokken beheerscomité, dan wel van de Nationale Arbeidsraad, worden ingewonnen.

De Nationale Arbeidsraad heeft op 28 juni 2017 weliswaar advies nr. 2 040 uitgebracht over een "voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk", maar uit de omschrijving van het voorwerp van de adviesaanvraag blijkt dat hoofdstuk 14 van het actueel voorliggende ontwerp geen deel uitmaakte van de adviesaanvraag aan de Nationale Arbeidsraad.

Het advies van de Nationale Arbeidsraad of van het betrokken beheerscomité moet bijgevolg alsnog worden ingewonnen. Indien het ontwerp als gevolg van het vervullen van dit vormvereiste wijzigingen zou ondergaan, moet over het ontwerp opnieuw het advies worden ingewonnen van de Raad van State, afdeling Wetgeving.

[2] Zie o.m. artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 "tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders", dat luidt:
"§ 1. De bijdragen voor sociale zekerheid worden berekend op grond van het loon van de werknemer.
(…)
§ 3*bis*. Het flexiloon als bedoeld in artikel 3, 2°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet en de netto-vergoedingen voor de overuren in de horecasector, zoals omschreven in artikel 3, 5°, van dezelfde wet, zijn uitgesloten uit het loonbegrip."

niveau de la sécurité sociale et de la fiscalité, du moins pour un total de 360 heures par an [2]. Par conséquent, la réglementation en projet a des effets indirects, mais certains, en ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale.

L'article 15 de la loi du 25 avril 1963 "sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale" s'énonce comme suit:

"Sauf en cas d'urgence, le ministre de l'Emploi et du Travail ou le ministre de la Prévoyance sociale soumet à l'avis, soit du Conseil national du Travail, soit du comité de gestion, tout avant-projet d'arrêté organique ou réglementaire tendant à modifier la législation ou réglementation que l'organisme est chargé d'appliquer ou concernant le cadre du personnel et la structure de l'organisme.

Le comité de gestion donne son avis dans le délai d'un mois. À la demande du ministre, ce délai peut être réduit à dix jours francs.

Si le ministre invoque l'urgence, il en informe le président du comité de gestion".

Dès lors que le projet a des conséquences à l'égard, notamment, des cotisations de sécurité sociale dues, il tend à "modifier la législation ou réglementation que l'organisme est chargé d'appliquer", relevant ainsi du champ d'application de la loi du 25 avril 1963 précitée. Par conséquent, l'avis du comité de gestion concerné, ou du Comité national du travail, doit être recueilli.

S'il est vrai que le Conseil national du travail a rendu, le 28 juin 2017, l'avis n° 2 040 sur un "avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi", il ressort cependant de la définition de l'objet de la demande d'avis que le chapitre 14 du projet actuellement examiné ne faisait pas partie de la demande d'avis adressée au Conseil national du travail.

Par conséquent, l'avis du Conseil national du travail ou du comité de gestion concerné doit encore être recueilli. Si le projet devait encore subir des modifications à la suite de l'accomplissement de cette formalité, il conviendrait de le soumettre une nouvelle fois pour avis au Conseil d'État, section de législation.

[2] Voir notamment l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 "révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs", qui s'énonce comme suit:
"§ 1er. Les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur base de la rémunération des travailleurs.
(…)
§ 3*bis*. Le flexisalaire visé à l'article 3, 2°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, le flexipécule de vacances visé à l'article 3, 6°, de la même loi et les rémunérations nettes pour les heures supplémentaires dans le secteur de l'horeca, telles que définies à l'article 3, 5°, de la même loi, sont exclues de la notion de rémunération".

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Opschrift

3. Men redigere het opschrift in de Franse tekst als volgt:

"Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi".

Artikel 2

4. Artikel 2 van het ontwerp strekt tot wijziging van artikel 2, § 3, 1°, eerste lid, van de wet van 5 december 1968 "betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités" derwijze dat deze wet uitdrukkelijk van toepassing is op personen die in dienst zijn "van de diplomatieke posten, de (permanente) posten bij internationale organisaties die hun zetel hebben bij in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomaten of consulaire ambtenaren".

De stellers van het ontwerp willen deze werking bereiken door de vermelde diplomatieke posten e.d. toe te voegen aan de uitzonderingen op de uitzonderingsregel dat de wet van 5 december 1968 niet van toepassing is op "degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut".

Deze werkwijze impliceert dat de stellers van het ontwerp ervan uitgaan dat de verwijzing naar de personen die "in dienst zijn van de Staat" ook een verwijzing inhoudt naar personeelsleden van diplomatieke posten, permanente posten bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomaten of consulaire ambtenaren. Aangezien de verwijzing naar "de Staat", zoals bedoeld in artikel 2, § 3, 1°, eerste lid, van de wet van 5 december 1968, letterlijk een verwijzing naar de Belgische Staat inhoudt, is deze lezing evenwel niet vanzelfsprekend.

De gemachtigde verschafte hieromtrent de volgende toelichting:

"De CAO-wet is niet van toepassing op "degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut" (Art. 2, § 3,1). Deze bepaling is ook van toepassing op degenen die in dienst zijn van een vertegenwoordiging, in België, van een buitenlandse openbare macht, in dit geval de diplomatieke posten, de consulaire posten, etc. Het volgt immers uit de voorbereidende werken bij deze wet en het wordt in de rechtsleer en rechtspraak algemeen aanvaard dat de CAO-wet de arbeidsverhoudingen in de particuliere sector regelt en in beginsel niet van toepassing is op de openbare sector (zie o.m. Arbh. Brussel, 15 december 2016, rolnr. 2014/AB/218, p. 8 en Verslag namens de Commissie van tewerkstelling, arbeid en sociale voorzorg, Pasin, 1968, p. 905)."

EXAMEN DU TEXTE

Intitulé

3. On rédigera l'intitulé comme suit:

"Avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi".

Article 2

4. L'article 2 du projet vise à modifier l'article 2, § 3, 1°, alinéa 1er, de la loi du 5 décembre 1968 "sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires" de manière à ce que cette loi s'applique expressément aux personnes occupées par "les missions diplomatiques, les missions (permanentes) auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, les postes consulaires et les agents diplomatiques ou les fonctionnaires consulaires étrangers".

Les auteurs du projet entendent atteindre cet objectif en ajoutant les missions diplomatiques et autres mentionnées aux exceptions à la règle portant les exceptions selon laquelle la loi du 5 décembre 1968 ne s'applique pas aux "personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public".

Ce procédé implique que les auteurs du projet considèrent que la référence aux personnes qui "[sont] occupées par l'État" renvoie également aux membres du personnel de missions diplomatiques, de missions permanentes auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, de postes consulaires et d'agents diplomatiques ou fonctionnaires consulaires étrangers. Dès lors que la référence à "l'État", visé à l'article 2, § 3, 1°, alinéa 1er, de la loi du 5 décembre 1968, renvoie littéralement à l'État belge, cette lecture n'est toutefois pas évidente.

À cet égard, le délégué a apporté les précisions suivantes:

"De CAO-wet is niet van toepassing op "degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut" (Art. 2, § 3,1). Deze bepaling is ook van toepassing op degenen die in dienst zijn van een vertegenwoordiging, in België, van een buitenlandse openbare macht, in dit geval de diplomatieke posten, de consulaire posten, etc. Het volgt immers uit de voorbereidende werken bij deze wet en het wordt in de rechtsleer en rechtspraak algemeen aanvaard dat de CAO-wet de arbeidsverhoudingen in de particuliere sector regelt en in beginsel niet van toepassing is op de openbare sector (zie o.m. Arbh. Brussel, 15 december 2016, rolnr. 2014/AB/218, p. 8 en Verslag namens de Commissie van tewerkstelling, arbeid en sociale voorzorg, Pasin, 1968, p. 905)".

Om elke onduidelijkheid te vermijden en met het oog op de rechtszekerheid lijkt het aanbeveling te verdienen om de wet van 5 december 1968 rechtstreeks, via een nieuwe bepaling in artikel 2 van die wet, van toepassing te verklaren op de bedoelde personeelsleden.

Daarbij kan ook het best in de wettekst zelf tot uiting worden gebracht dat de wet van 5 december 1968 niet van toepassing wordt gemaakt op bepaalde ambtenaren en werknemers die op grond van bepaalde internationale rechtsinstrumenten over een bijzondere status beschikken.[3]

5. Met het oog op de rechtszekerheid moet de redactie van de ontworpen regeling in ieder geval worden aangepast zodat er geen onderdelen van tussen haakjes staan.[4] Hierdoor is immers niet duidelijk of de bewoording "de (permanente) posten" betekent dat het om posten gaat die al dan niet permanent zijn, dan wel of enkel permanente posten worden bedoeld.

In de Nederlandse versie van artikel 2, 2°, van het ontwerp moet bovendien het woord "bij" voor "in België" worden geschrapt.

Artikel 4

6. In het ontworpen artikel 27, derde lid, van de wet van 5 december 1968 wordt gewag gemaakt van "de in haar (lees: zijn) schoot gesloten overeenkomsten", waarmee wordt verwezen naar "het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité". De gemachtigde bevestigde dat de overeenkomsten bedoeld worden die in het "vorige" paritair comité of subcomité werden gesloten. De ontworpen regeling moet op dit punt dan ook worden aangepast.

Artikel 6

7. Artikel 6 van het ontwerp voorziet in de invoeging van een lid in artikel 23 van de wet van 12 april 1965 "betreffende de bescherming van het loon der werknemers" op grond waarvan de Koning, op voorstel van het bevoegde paritair comité, kan toelaten dat een bijdrage voor het verschaffen

[3] In de memorie van toelichting wordt hieromtrent vooropgesteld: "*In concreto* betreft deze uitbreiding echter niet de ambtenaren noch de buitenlandse werknemers die lid zijn van de diplomatieke en consulaire zendingen zoals bedoeld door de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake het diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake het consulair verkeer. Concreet houdt deze uitbreiding niet de buitenlandse ambtenaren of werknemers in die lid zijn van de diplomatieke missies of van de (permanente) vertegenwoordigingen bij de internationale organisaties die hun zetel hebben in België, noch van de consulaire posten die genieten van een geprivilegieerd statuut krachtens de Conventies van Wenen van 18 april 1961 betreffende de diplomatieke relaties en van 24 april 1963 betreffende de consulaire relaties of ieder andere toepasselijke internationaal instrument.".

[4] Zie ook: *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling nr. 86, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (*www.raadvst-consetat.be)* (hierna: *Handleiding wetgevingstechniek*).

Afin d'éviter toute ambiguïté et dans un souci de sécurité juridique, il paraît recommandé de rendre la loi du 5 décembre 1968 directement applicable aux membres du personnel concernés par la voie d'une nouvelle disposition insérée dans l'article 2 de cette loi.

À cet égard, mieux vaudrait énoncer dans le texte législatif même que la loi du 5 décembre 1968 n'est pas rendue applicable à certains fonctionnaires et travailleurs qui bénéficient d'un statut spécial en vertu de certains instruments internationaux [3].

5. Dans un souci de sécurité juridique, la rédaction du dispositif en projet doit, en tout état de cause, être adaptée de façon à ce qu'aucun de ses éléments ne figure entre parenthèses [4]. Dans ce cas, on n'aperçoit en effet pas clairement si les termes "les missions (permanentes)" signifient qu'il s'agit de missions permanentes ou non, ou si l'on vise uniquement les missions permanentes.

En outre, dans la version néerlandaise de l'article 2, 2°, du projet, on supprimera le mot "bij" devant les mots "in België".

Article 4

6. L'article 27, alinéa 3, en projet, de la loi du 5 décembre 1968 fait état des "conventions conclues en son sein", faisant ainsi référence à "la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente". Le délégué a confirmé que sont ici visées les conventions qui ont été conclues au sein de la commission ou sous-commission paritaire "précédente". Le dispositif en projet doit dès lors être adapté sur ce point.

Article 6

7. L'article 6 du projet prévoit l'insertion d'un alinéa dans l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 "concernant la protection de la rémunération des travailleurs", aux termes duquel le Roi peut sur proposition de la Commission paritaire compétente, autoriser qu'une participation du travailleur pour la fourniture

[3] L'exposé des motifs porte sur ce point ce qui suit: "Concrètement cette extension ne concerne toutefois pas les fonctionnaires ainsi que les travailleurs étrangers membres des missions diplomatiques et consulaires visés par les Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires. Concrètement cette extension ne concerne toutefois pas les fonctionnaires ainsi que les travailleurs étrangers, membres des missions diplomatiques, missions (permanentes) auprès des organisations internationales ayant leurs (lire: leur) siège en Belgique et postes consulaires qui bénéficient d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable".

[4] Voir également: *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires,* Conseil d'État, 2008, recommandation n° 86, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (*www.raadvst-consetat.be)* (ci-après: *Guide de légistique).*

van de soorten voordelen zoals opgesomd in artikel 6 van voormelde wet wordt ingehouden op het loon. Deze regeling laat toe de limitatieve opsomming vervat in artikel 23, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 van bedragen die op het loon mogen worden ingehouden, uit te breiden.

In de memorie van toelichting wordt uiteengezet dat de ontworpen regeling, wat de huur van de huisvesting betreft, niet van toepassing zal zijn op seizoensarbeiders die onder het toepassingsgebied vallen van richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 "betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider". Artikel 20, lid 2, a), van deze richtlijn bepaalt immers dat de seizoenarbeiders verplicht kunnen worden huur te betalen die niet buitensporig mag zijn in vergelijking met hun nettobezoldiging en in vergelijking met de kwaliteit van de huisvesting, maar dat de huur niet automatisch in mindering mag worden gebracht op het loon van de seizoenarbeider.

Teneinde de correcte omzetting van artikel 20, lid 2, a), van richtlijn 2014/36/EU in het interne recht te waarborgen dient de voormelde uitzondering uitdrukkelijk in de ontworpen wettelijke regeling te worden opgenomen.

Daarbij moet worden opgemerkt dat niet kan worden geargumenteerd dat de naleving van de betrokken richtlijnbepaling zal worden gecontroleerd door de Koning wanneer hem door een paritair comité wordt verzocht om een toelating te verlenen op grond van het ontworpen artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965. Het overlaten van dergelijke controle aan de Koning bij het beoordelen van een concreet verzoek biedt niet dezelfde bescherming en rechtszekerheid als een bij wet vastgestelde regeling. Bovendien leidt deze werkwijze ertoe dat de interne wetgeving geen volledige en correcte omzetting vormt van de betrokken richtlijnbepalingen. Het louter steunen op een *ad-hoc*beoordeling door de Koning strookt niet met de vereisten die het Hof van Justitie hanteert voor de omzettingsmaatregelen.[5] De wet zelf dient de nodige waarborgen te bieden opdat de naleving van betrokken richtlijnbepaling wordt gewaarborgd.[6]

Artikel 7

8. Teneinde de meest correcte en rechtszekere verwijzing te bekomen, is het raadzaam om na de woorden "tweede lid" de woorden ", dat het derde lid wordt" toe te voegen.[7]

Artikel 17

9. Bij de wet van 6 maart 2017 "tot wijziging van de wet van 3 juni 2007 betreffende diverse arbeidsbepalingen en de wet van 13 juni 2014 tot uitvoering en controle van de toepassing

[5] HvJ 6 mei 1980, 102/79, *Commissie v. België*; HvJ 13 oktober 1987, 236/85, *Commissie v. Nederland*; HvJ 18 oktober 2001, C-354/99, *Commissie v. Ierland.*

[6] Adv.RvS 60.401/1 van 7 december 2016 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 5 maart 2017 "betreffende werkbaar en wendbaar werk", *Parl.St.* Kamer 2016-17, nr. 54-2247/1, 270.

[7] *Handleiding wetgevingstechniek*, aanbeveling nr. 117.

des sortes d'avantages tels que ceux énumérés à l'article 6 de la loi précitée soit retenue sur la rémunération. Cette disposition permet d'étendre l'énumération limitative de montants susceptibles d'être retenus sur la rémunération, contenue à l'article 23, alinéa 1er, de la loi du 12 avril 1965.

L'exposé des motifs précise que les mesures en projet, en ce qui concerne le loyer du logement, ne s'appliqueront pas aux travailleurs saisonniers qui relèvent du champ d'application de la directive 2014/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 "établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier". En effet, l'article 20, paragraphe 2, a), de cette directive énonce que les travailleurs saisonniers peuvent être tenus de payer un loyer qui ne peut pas être excessif par rapport à leur rémunération nette et par rapport à la qualité du logement, mais que le loyer ne peut pas être déduit automatiquement du salaire du travailleur saisonnier.

Afin de garantir la transposition correcte de l'article 20, paragraphe 2, a), de la directive 2014/36/UE en droit interne, l'exception précitée doit être expressément insérée dans le dispositif législatif en projet.

À cet égard, il faut observer que l'on ne peut soutenir que le respect de la disposition concernée de la directive sera contrôlé par le Roi lorsqu'une commission paritaire l'invitera à accorder une autorisation sur la base de l'article 23, alinéa 2, en projet, de la loi du 12 avril 1965. La délégation de pareil contrôle au Roi lorsqu'il s'agit d'apprécier une demande concrète n'offre pas la même protection ni la même sécurité juridique qu'un dispositif fixé par la loi. En outre, ce procédé implique que la législation interne ne transpose pas complètement et correctement les dispositions concernées de la directive. Le simple fait de se fonder sur une appréciation *ad hoc* du Roi va à l'encontre des critères utilisés par la Cour de justice pour les mesures de transposition [5]. La loi doit elle-même offrir les garanties nécessaires pour que le respect de la disposition de la directive concernée soit garanti [6].

Article 7

8. Afin d'obtenir la référence la plus correcte et la plus adéquate en termes de sécurité juridique, il est conseillé d'ajouter les mots ", qui devient l'alinéa 3", après les mots "alinéa 2" [7].

Article 17

9. Dans le texte néerlandais de la loi du 3 juin 2007 "portant des dispositions diverses relatives au travail", le mot "*zeeman*" a chaque fois été remplacé par le mot "*zeevarende*" par la

[5] C.J., 6 mai 1980, 102/79, *Commission c. Belgique;* C.J., 13 octobre 1987, 236/85, *Commission c. Pays-Bas;* C.J., 18 octobre 2001, C-354/99, *Commission c. Irlande*.

[6] Avis C.E. 60.401/1 du 7 décembre 2016 sur un avant-projet devenu la loi du 5 mars 2017 "concernant le travail faisable et maniable", *Doc. parl.,* Chambre, 2016-17, n° 54-2247/1, p. 270.

[7] *Guide de légistique,* recommandation n° 117.

van het Verdrag betreffende maritieme arbeid 2006" is in de wet van 3 juni 2007 "houdende diverse arbeidsbepalingen" het woord "zeeman" telkens vervangen door "zeevarende". Met het oog op een consistente terminologie in de regelgeving moet in het ontworpen artikel 35, derde en vierde lid, van de wet van 3 juni 2007 "zeeman" telkens vervangen worden door "zeevarende".

Artikel 26

10. Artikel 26 van het ontwerp strekt tot wijziging van artikel 2, eerste lid, 3°, van de wet van 17 maart 1987 "betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen", derwijze dat in geval van afwijkingen van grenzen van de arbeidsduur ook de grens vervat in artikel 26*bis*, § 1*bis*, van de arbeidswet van 16 maart 1971 moet worden gerespecteerd.

Het thans geldende artikel 26*bis*, § 1*bis*, van de arbeidswet van 16 maart 1971 werd ingevoerd bij de wet van 5 maart 2017 "betreffende werkbaar en wendbaar werk". In advies 60.401/1 van 7 december 2016 heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, over het voorontwerp dat tot voormelde wet heeft geleid opgemerkt dat "[h]et ontworpen artikel 26*bis,* § 1*bis*, dat de grens bepaalt van de arbeidsduur waarboven geen enkele overschrijding is toegelaten, (…) overschrijdingen van de maximale arbeidsduur zoals bepaald in de richtlijn 2003/88/EG mogelijk [maakt]. Dit laatste is het geval wanneer toepassing wordt gemaakt van het tweede of het derde lid van die paragraaf."[8] Hierop heeft de wetgever ervoor gekozen om in artikel 27 van de arbeidswet van 16 maart 1971 een paragraaf 5 in te voeren die als volgt luidt:[9]

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

Artikel 26 van het ontwerp moet worden aangepast zodat ook de bescherming die wordt beoogd door middel van artikel 27, § 5, van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gewaarborgd bij de toepassing van artikel 2, eerste lid, 3°, van de wet van 17 maart 1987.

Artikel 28

11. In het ontworpen artikel 11, derde lid, van de wet van 30 april 1999 "betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers" moet "zijn" worden vervangen door "hun", aangezien het de uitvoeringsbesluiten betreft van "de decreten en ordonnanties genomen op basis van artikel 6, § 1, IX, 3°" van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 "tot hervorming der instellingen".

[8] Adv.RvS 60.401/1, *Parl.St.* Kamer 2016-17, nr. 54-2247/1, 270.

[9] *Parl.St.* Kamer 2016-17, nr. 54-2247/1, 12.

loi du 6 mars 2017 "modifiant la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail et la loi du 13 juin 2014 d'exécution et de contrôle de l'application de la Convention du travail maritime 2006". En vue d'avoir une terminologie cohérente dans la réglementation, le mot "*zeeman*" doit chaque fois être remplacé par le mot "*zeevarende*" dans le texte néerlandais de l'article 35, alinéas 3 et 4, en projet, de la loi du 3 juin 2007.

Article 26

10. L'article 26 du projet vise à modifier l'article 2, alinéa 1er, 3°, de la loi du 17 mars 1987 "relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises", de façon à ce qu'en cas de dérogations aux limites de la durée du travail, la limite inscrite à l'article 26*bis*, § 1er*bis,* de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail" doive également être respectée.

L'article 26*bis,* § 1er*bis,* actuellement en vigueur de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail" procède de la loi du 5 mars 2017 "concernant le travail faisable et maniable". Dans l'avis 60.401/1 du 7 décembre 2016, le Conseil d'État, section de législation, a observé à propos de l'avant-projet devenu la loi précitée que "[l]'article 26*bis*, § 1er*bis*, en projet, qui fixe la limite de la durée de travail au-dessus de laquelle aucun dépassement n'est autorisé, permet des dépassements de la durée de travail maximale, visée dans la directive 2003/88/CE. C'est le cas lorsqu'il est fait application de l'alinéa 2 ou de l'alinéa 3 de ce paragraphe" [8]. Le législateur a alors choisi d'insérer à l'article 27 de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail" un paragraphe 5 qui s'énonce comme suit [9]:

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

L'article 26 du projet doit être adapté afin que la protection visée par l'article 27, § 5, de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail" soit également garantie par l'application de l'article 2, alinéa 1er, 3°, de la loi du 17 mars 1987.

Article 28

11. À l'article 11, alinéa 3, en projet de la loi du 30 avril 1999 "relative à l'occupation des travailleurs étrangers", le mot "ses" doit être remplacé par "leurs", étant donné qu'il s'agit des arrêtés d'exécution des "décrets et [...] ordonnances pris sur [la] base de l'article 6, § 1er, IX, 3°," de la loi "spécial" (lire: "spéciale") du 8 août 1980 "de reformes institutionnelles".

[8] Avis C.E. 60.401/1, *Doc. parl.,* Chambre, 2016-17, n° 54-2247/1, p. 270.

[9] *Doc. parl.,* Chambre, 2016-17, n° 54-2247/1, p.12.

Artikel 31

12.1. Artikel 31 van het ontwerp strekt tot de invoeging in het Sociaal Strafwetboek van een artikel 42/1 waarin een regeling is opgenomen op basis waarvan het voor sociale inspecteurs mogelijk is om zich voor te doen als potentiële cliënten of werknemers met het oog op het opsporen en het vaststellen van inbreuken op de anti-discriminatiewetgeving (techniek van de zogenaamde "*mystery shopping*").

12.2. Op grond van het ontworpen artikel 42/1, § 1, van het Sociaal Strafwetboek kunnen de sociale inspecteurs aan "*mystery shopping*" doen "bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en *datamatching*". Ook het ontworpen artikel 42/1, § 5, derde lid, van het Sociaal Strafwetboek bepaalt dat de betrokken opsporingsmethode slechts gebruikt mag worden na klachten of meldingen en op basis van aanwijzingen die men kan bestempelen als zijnde discriminatie door een werkgever, een particuliere onderneming, zijn aangestelde of de werknemers van de onderneming en dat deze "dient ondersteund te worden door resultaten van datamining en *datamatching*".

Noch in het ontwerp, noch in de actueel geldende bepalingen van het Sociaal Strafwetboek worden de begrippen "datamining" en "*datamatching*" nader omschreven.

Aangezien de niet-naleving van de voorwaarde inzake "datamining en *datamatching*" de geldigheid van de verrichtte opsporingen en vaststellingen dreigt aan te tasten, is het met het oog op de rechtszekerheid raadzaam om deze begrippen te definiëren.

12.3. In het ontworpen artikel 42/1, § 4, van het Sociaal Strafwetboek wordt de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie afhankelijk gemaakt van het "schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings".

De reikwijdte van dit akkoord is niet duidelijk. In het bijzonder is niet duidelijk of het akkoord ook betrekking moet hebben op de eventuele "strikt noodzakelijke strafbare feiten" die op grond van het ontworpen artikel 42/1, § 3, vrij van straf zullen blijven. Aldus is evenmin duidelijk of in dit akkoord de "machtiging" vervat zit tot het plegen van strafbare feiten, bedoeld in het ontworpen artikel 42/1, § 3, derde lid, van het Sociaal Strafwetboek.

Het ontwerp moet op dit punt worden verduidelijkt.

13. In de inleidende zin van artikel 31 moet "ingevoegd bij artikel 2" worden vervangen door "ingevoegd bij artikel 30".

Artikel 33

14. Artikel 33 van het ontwerp bepaalt dat hoofdstuk 9 in werking treedt op de eerste dag van de maand na die waarin "ze" (lees: de wet) is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Een dergelijke regeling van inwerkingtreding heeft evenwel het nadeel dat, indien de bekendmaking op het einde

Article 31

12.1. L'article 31 du projet vise à insérer dans le Code pénal social un article 42/1 contenant des mesures permettant aux inspecteurs sociaux de se présenter comme des clients ou travailleurs potentiels en vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination (technique dite du "*mystery shopping*").

12.2. Eu égard à l'article 42/1, § 1er, en projet du Code pénal social, les inspecteurs sociaux peuvent recourir à la technique du "*mystery shopping*" "en présence d'indications objectives de discrimination, soutenu (lire: soutenues) par des résultats du *datamining* et *datamatching*". En outre, l'article 42/1, § 5, alinéa 3, en projet du Code pénal social dispose que la méthode de recherche concernée ne peut être utilisée qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur la base d'indices que l'on peut qualifier de discrimination dans le chef d'un employeur, d'une entreprise particulière, de son préposé ou des travailleurs de l'entreprise, et que ces éléments doivent être soutenus "par des résultats de *datamining* et *datamatching*".

Les termes "*datamining*" et "*datamatching*" ne sont définis plus précisément ni dans le projet ni dans les dispositions en vigueur actuellement.

Dès lors que le non-respect de la condition en matière de "*datamining* et *datamatching*" risque de por*ter* atteinte à la validité des recherches et constatations, il est recommandé de définir ces notions dans un souci de sécurité juridique.

12.3. L'article 42/1, § 4, en projet du Code pénal social subordonne les pouvoirs particuliers en matière de discrimination à l'"accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou le (lire: du) procureur du Roi".

La portée de cet accord n'est pas claire. On n'aperçoit plus particulièrement pas si l'accord doit aussi por*ter* sur les éventuelles "infractions absolument nécessaires" qui seront exemptées de peine sur la base de l'article 42/1, § 3, en projet. On n'aperçoit donc pas non plus si cet accord porte sur l'autorisation de commettre des infractions visée à l'article 42/1, § 3, alinéa 3, en projet du Code pénal social.

Le projet doit être précisé sur ce point.

13. Dans la phrase liminaire de l'article 31, il convient de remplacer "insérée par l'article 2" par "insérée par l'article 30".

Article 33

14. L'article 33 du projet énonce que le chapitre 9 entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication (lire: de la publication de la loi) au *Moniteur belge*. Pareil régime d'entrée en vigueur présente toutefois l'inconvénient que si la publication intervient à la fin du mois, ses

van de maand gebeurt, de bestemmelingen ervan zelfs niet over de normale termijn van tien dagen zullen beschikken om zich aan de regeling aan te passen. Vooral indien hen daarvoor slechts een zeer korte termijn wordt gelaten, wordt afbreuk gedaan aan de rechtszekerheid. Het ontwerp dient op dit punt te worden aangepast.

Artikel 45

15. Artikel 45 van het ontwerp strekt tot het verlenen van een machtiging aan de Koning om in een bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de datum van inwerkingtreding van hoofdstuk 13 te bepalen. In de memorie van toelichting wordt over dit hoofdstuk gesteld dat het "evident (is) dat de Koning, tegelijk met het bepalen van de datum van inwerkingtreding, ook de overgangsbepalingen vastlegt".

Indien de wetgever van oordeel is dat de inwerkingtreding gepaard moet gaan met de invoering van een overgangsregeling, dient de Koning hiertoe uitdrukkelijk te worden gemachtigd.

HOOFDSTUK 14

16. Hoofdstuk 14 van het ontwerp omvat wijzigingen inzake de overurenregeling voor de horeca zoals geregeld in de wet van 16 november 2015 "houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken".

Het Grondwettelijk Hof heeft in arrest nr. 107/2017 geoordeeld dat deze regeling in overeenstemming is met het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel en geen schending inhoudt van artikel 23 van de Grondwet.[10]

De om advies voorgelegde regeling bevat een aantal bijkomende verschillen in behandeling. Zo wordt een bijkomende categorie van overuren (de "vrijwillige overuren") onder het bijzondere regime inzake fiscaliteit en sociale zekerheid gebracht (artikel 46). Voor de werkgever en de werknemers die onder het toepassingsgebied van de betrokken regeling vallen, worden de 100 uren zoals bedoeld in artikel 25*bis,* § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 verhoogd tot 360 uren (artikel 47), terwijl dat voor andere werkgevers en werknemers slechts mogelijk is bij "een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst" (artikel 25*bis,* § 1, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971). Er worden ook bijkomende afwijkingen inzake het overloon en de arbeidsduur ingevoerd (artikelen 48 en 49).

Gelet op de noodzakelijke overeenstemming van deze verschillen in behandeling met het gelijkheidsbeginsel[11] is het noodzakelijk dat voor elk van deze bepalingen een verantwoording voorhanden is waaruit blijkt dat het verschil in behandeling op een objectief en pertinent criterium berust

[10] GwH 28 september 2017, nr. 107/2017.

[11] Zie adv.RvS 57.517/1 van 12 juni 2015 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 16 november 2015 "houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken", *Parl.St.* Kamer 2014-15, nr. 54-1297/1, 52-54; en GwH 28 september 2017, nr. 107/2017.

destinataires ne disposeront même pas du délai usuel de dix jours pour s'adapter à la réglementation. La sécurité juridique en est mise à mal, surtout si le délai qui leur est laissé à cet effet est très court. Le projet doit être adapté sur ce point.

Article 45

15. L'article 45 du projet vise à habiliter le Roi à déterminer par arrêté délibéré en Conseil des ministres la date d'entrée en vigueur du chapitre 13. Concernant ce chapitre, l'exposé des motifs précise qu'il est "évident que le Roi, en même temps que la détermination de la date d'entrée en vigueur, fixe les disposition (lire: dispositions) de transition (lire: transitoires)".

Si le législateur estime que l'entrée en vigueur doit s'accompagner de l'introduction d'un régime transitoire, il s'impose d'habiliter expressément le Roi à cet effet.

CHAPITRE 14

16. Le chapitre 14 contient des modifications relatives à la réglementation des heures supplémentaires dans le secteur de l'horeca, établie dans la loi du 16 novembre 2015 "portant des dispositions diverses en matière sociale".

Dans son arrêt n° 107/2017, la Cour constitutionnelle a estimé que cette réglementation était conforme au principe constitutionnel d'égalité et ne violait pas l'article 23 de la Constitution [10].

Le dispositif soumis pour avis renferme un certain nombre de différences de traitement supplémentaires. Ainsi, une nouvelle catégorie d'heures supplémentaires (les "heures supplémentaires volontaires") est intégrée dans le régime spécial en matière de fiscalité et de sécurité sociale (article 46). Pour l'employeur et les travailleurs qui relèvent du champ d'application du régime en question, les 100 heures visées à l'article 25*bis*, § 1er, alinéa 1er, de la loi du 16 mars 1971 sont augmentées pour passer à 360 heures (article 47), alors que pour d'autres employeurs et travailleurs, cela n'est possible que par la voie d'une "convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi" (article 25*bis*, § 1er, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail"). D'autres dérogations sont également prévues en ce qui concerne le sursalaire et la durée du travail (articles 48 et 49).

Considérant que ces différences de traitement doivent être conformes au principe d'égalité [11], il s'impose que chacune de ces dispositions puisse faire l'objet d'une justification dont il ressort que la différence de traitement repose sur un critère objectif et pertinent et qu'elle est raisonnablement justifiée

[10] C.C., 28 septembre 2017, n° 107/2017.

[11] Voir l'avis C.E. 57.517/1 du 12 juin 2015 sur un avant-projet devenu la loi du 16 novembre 2015 "portant des dispositions diverses en matière sociale", *Doc. parl.,* Chambre, n° 54-1297/1, 52-54; et C.C., 28 septembre 2017, n° 107/2017.

en, in het licht van de doelstelling en de ter zake geldende beginselen, redelijk verantwoord is. Het verdient sterk aanbeveling deze verantwoording op te nemen in de memorie van toelichting bij het ontwerp.

Artikel 49

17. Het ontworpen artikel 35/1 van de wet van 16 november 2015 bepaalt dat de "360 uren bedoeld in artikel 31/1 (...) niet in aanmerking genomen (worden) voor de naleving van de grens bedoeld in artikel 26*bis*, § 1*bis*, van de arbeidswet van 16 maart 1971".

Het is niet duidelijk hoe deze bepaling de naleving waarborgt van de beperkingen aan de arbeidsduur zoals bepaald in richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 "betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd". Dat geldt in het bijzonder voor het vereiste dat de gemiddelde arbeidstijd "inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren" per week mag bedragen (artikel 6 van richtlijn 2003/88/EG). Voor de toepassing van deze bepaling moet een maximale referentieperiode van vier maanden worden gehanteerd (artikel 16 van richtlijn 2003/88/EG). Zodra er binnen de referentieperiode van vier maanden meer dan 170 van de uren bedoeld in artikel 31 en het ontworpen 31/1 van de wet van 16 november 2015 extra worden gepresteerd, lijkt er immers een overschrijding te zijn van de grens van gemiddeld 48 uur per week.

Gelet op artikel 26, § 2*bis*, eerste lid, en op het ontworpen artikel 35/1 (artikel 49 van het ontwerp) zou met die uren geen rekening worden gehouden voor de toepassing van artikel 26*bis*, § 1*bis*, van de arbeidswet. Bijgevolg beschermt die laatstgenoemde bepaling de werknemer niet tegen de overschrijding van de grens zoals vastgesteld in richtlijn 2003/88/EG.

Nadat de Raad van State, afdeling Wetgeving, op een gelijkaardig probleem had gewezen in advies 60.401/1 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 5 maart 2017 "betreffende werkbaar en wendbaar werk",[12] voegde de wetgever aan artikel 27 van de arbeidswet van 16 maart 1971 een paragraaf 5 toe, die als volgt luidt:[13]

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

Daargelaten het gegeven dat een loutere verwijzing naar een richtlijn of een richtlijnbepaling in beginsel niet kan worden beschouwd als een adequate omzetting in de interne

[12] Adv.RvS 60.401/1 (zie *supra*, voetnoot 6).
[13] *Parl.St.* Kamer 2016-17, nr. 54-2247/1, 12.

à la lumière des objectifs visés et des principes en cause. Il est vivement recommandé d'insérer cette justification dans l'exposé des motifs du projet.

Article 49

17. L'article 35/1 en projet de la loi du 16 novembre 2015 dispose que les "360 heures visées à l'article 31/1 ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite visée à l'article 26*bis,* § 1er (lire: l'article 26*bis*, § 1er*bis*), de la loi du 16 mars 1971 sur le travail".

On n'aperçoit pas clairement comment cette disposition peut garantir le respect des limitations à la durée de travail visées dans la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 "concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail". Cette observation vaut en particulier pour la condition selon laquelle la durée hebdomadaire de travail "n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires" (article 6 de la directive 2003/88/CE). Pour l'application de cette disposition, il convient de prévoir une période de référence maximale de quatre mois (article 16 de la directive 2003/88/CE). Dès que, durant la période de référence de quatre mois, l'on constate une prestation supplémentaire de plus de 170 heures en ce qui concerne les heures visées à l'article 31 et à l'article 31/1 en projet de la loi du 16 novembre 2015, il semble en effet qu'il y ait dépassement de la limite de 48 heures par semaine en moyenne.

Vu l'article 26, § 2*bis*, alinéa 1er, et l'article 35/1 en projet (article 49 du projet), il ne faudrait pas tenir compte de ces heures pour l'application de l'article 26*bis*, § 1er*bis*, de la loi "sur le travail". Par conséquent, cette dernière disposition ne protège pas le travailleur contre le dépassement de la limite fixée dans la directive 2003/88/CE.

Après que le Conseil d'État, section de législation, a signalé un problème similaire dans l'avis 60.401/1 rendu sur un avant-projet devenu la loi du 5 mars 2017 "concernant le travail faisable et maniable" [12], le législateur a ajouté à l'article 27 de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail" un paragraphe 5, qui s'énonce comme suit [13]:

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

Abstraction faite de ce qu'une simple référence à une directive ou à une disposition d'une directive ne peut en principe être considérée comme une transposition adéquate

[12] Avis C.E. 60.401/1 (voir ci-dessus, note 6).
[13] *Doc. parl.*, Chambre, 2016-17, n° 54-2247/1, p. 12.

rechtsorde,[14] laat de redactie van artikel 27, § 5, van de arbeidswet van 16 maart 1971, waarin enkel gewag wordt gemaakt van "toegestane afwijkingen door deze wet", niet toe deze bepaling eveneens toe te passen ten aanzien van het ontworpen artikel 35/1 van de wet van 16 november 2015.

Het ontwerp moet bijgevolg derwijze worden aangepast dat wordt gewaarborgd dat de toepassing van de bepalingen van de wet van 16 november 2015 inzake overuren niet leidt tot een overschrijding van de in richtlijn 2003/88/EG vastgestelde grens inzake de gemiddelde arbeidstijd.

De griffier, *De voorzitter,*

Greet VERBERCKMOES Jan SMETS

[14] Zie o.m. adv.RvS 57.210/3 van 3 april 2015 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 28 juni 2015 "houdende diverse bepalingen inzake energie", *Parl.St.* Kamer 2014-15, nr. 54-1046/1, 35.

dans l'ordre juridique interne [14], la rédaction de l'article 27, § 5, de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail", qui se contente de mentionner des "dérogations autorisées par cette loi", ne permet pas d'appliquer cette disposition aussi à l'égard de l'article 35/1 en projet de la loi du 16 novembre 2015.

Il y a par conséquent lieu d'adapter le projet de façon à garantir que l'application des dispositions de la loi du 16 novembre 2015 en matière d'heures supplémentaires ne donne pas lieu à un dépassement de la limite en termes de durée moyenne de travail fixée par la directive 2003/88/CE.

Le greffier, *Le président,*

Greet VERBERCKMOES Jan SMETS

[14] Voir l'avis C.E. 57.210/3 du 3 avril 2015 sur un avant-projet devenu la loi du 28 juin2015 "portant des dispositions diverses en matière d'énergie", *Doc. parl.,* Chambre, 2014-15, n° 54-1046/1, p. 35.

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

HOOFDSTUK 1

Inleidende bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

wijzigingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Art. 2

In artikel 2, § 3, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gewijzigd door de wetten van 17 juni 1991, 19 juli 2001, 24 december 2002, 20 juli 2005, 3 juni 2007, 8 juni 2008 en 29 maart 2012 en het koninklijk besluit van 16 juni 1994, wordt de bepaling onder 1/1 toegevoegd, luidende:

"1/1. degenen die in dienst zijn van buitenlandse openbare overheden, met uitzondering van de diplomatieke zendingen, de missies bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomatieke of consulaire ambtenaren, wat betreft hun personeel dat niet geniet van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake consulair verkeer of ieder ander toepasselijk internationaal instrument;".

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur proposition du ministre de l'Emploi,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi est chargé de présenter, en notre nom, à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1ER

Disposition introductive

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2

modifications de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires

Art. 2

Dans l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, modifié par les lois des 17 juin 1991, 19 juillet 2001, 24 décembre 2002, 20 juillet 2005, 3 juin 2007, 8 juin 2008 et 29 mars 2012 et l'arrêté royal du 16 juin 1994, est inséré le 1/1 rédigé comme suit:

"1/1. aux personnes occupées par les autorités publiques étrangères, à l'exception des missions diplomatiques, des missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, des postes consulaires et des agents diplomatiques ou des fonctionnaires consulaires étrangers, en ce qui concerne leur personnel qui ne bénéficie pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable;".

Art. 3

In artikel 3 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 30 december 2009, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties aangemerkt de overeenkomstig de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo’s erkende interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de zelfstandigen, de kleine en middelgrote ondernemingen, het ambachtswezen en de vrije en intellectuele beroepen.”.

Art. 4

Artikel 27 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Wanneer werkgevers en werknemers van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37, blijven zij gebonden door de in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité gesloten overeenkomsten.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt bedoeld met:

— “van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37”: de overgang naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité of de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité;

— “werknemers”: de werknemers die de werkgever reeds in dienst had voor de overgang en deze die na de overgang aangeworven zijn.

Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals deze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers vóór 1 januari 2023 heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp.”.

Art. 3

Dans l’article 3 de la même loi, modifié par la loi du 30 décembre 2009, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 24 avril 2014 relative à l’organisation de la représentation des indépendants et des PME, qui sont représentatives des indépendants, des petites et moyennes entreprises, des artisans et des professions libérales et intellectuelles.”.

Art. 4

L’article 27 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Quand des employeurs et des travailleurs passent d’une commission ou d’une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, ils restent liés par les conventions conclues dans la commission ou la sous-commission paritaire anciennement compétente.

Pour l’application de l’alinéa 1er, on entend par:

— “passer d’une commission ou d’une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37”: le passage à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à la modification du champ d’application d’une commission ou d’une sous-commission paritaire ou l’institution ou l’abrogation d’une commission ou d’une sous-commission paritaire;

— “travailleurs”: les travailleurs que l’employeur occupait déjà avant le passage et ceux qui ont été engagés après le passage.

Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu’elles s’appliquaient au moment du passage, jusqu’à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé avant le 1er janvier 2023 l’application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu’elle ait conclu des conventions avec le même objet.”.

Art. 5

In het artikel 42, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 december 2003, worden de woorden “twee kandidaten“vervangen door de woorden “een kandidaat”.

HOOFDSTUK 3

Aanpassing Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers

Art. 6

Tussen het eerste en het tweede lid van artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, worden twee leden ingevoegd, luidende:

“Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning toelaten dat een bijdrage van de werknemer voor het verschaffen van de soorten voordelen zoals limitatief opgesomd bij artikel 6 wordt ingehouden op het loon. In dat geval en overeenkomstig het voorstel van het bevoegde paritair comité, bepaalt Hij de wijze waarop de waarde van het betrokken voordeel en van de bijdrage wordt geraamd.

Worden van de toepassing van het voorgaande lid uitgesloten, de seizoenarbeiders die onderdaan zijn van een derde land, in de zin van artikel 3, b) van de richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider, en die huur betalen voor huisvesting door of via de werkgever geregeld in de zin van artikel 20, lid 2, a) van diezelfde richtlijn.”.

Art. 7

In artikel 23, tweede lid, dat het vierde lid wordt, van dezelfde wet, worden de woorden “bedoeld in de vorige leden” ingevoegd tussen de woorden “van de inhoudingen” en de woorden “mag niet meer bedragen”.

Art. 5

Dans l’article 42, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 22 décembre 2003, les mots “deux candidats” sont remplacés par les mots “un candidat”.

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Art. 6

Dans l’article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1 et 2:

“Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, autoriser qu’une participation du travailleur pour la fourniture des sortes d’avantages tels que ceux limitativement énumérés à l’article 6 soit retenue sur la rémunération. Dans ce cas et, conformément à la proposition de la commission paritaire compétente, Il détermine le mode de valorisation de l’avantage et de la participation concernés.

Sont exclus de l’application de l’alinéa précédent, les travailleurs saisonniers ressortissants d’un États tiers, dans le sens de l’article 3, b) de la directive 2014/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d’entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d’un emploi en tant que travailleur saisonnier, qui payent un loyer pour un logement mis à disposition par l’employeur ou par son intermédiaire au sens de l’article 20, alinéa 2, a) de la même directive.”.

Art. 7

Dans l’article 23, alinéa 2, qui devient alinéa 4, de cette même loi, les mots “visées aux alinéas précédents” sont insérés entre le mot “retenues” et les mots “ne peut dépasser”.

HOOFDSTUK 4

Aanpassing economische werkloosheid

Art. 8

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 30*quinquies* ingevoegd luidende:

"Art. 30*quinquies*. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken zoals bepaald in de artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 van deze wet.

Het gebrek aan werk bedoeld in het eerste lid moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever, wat niet het geval is wanneer hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, uitbesteedt aan derden.

In geval van niet naleving van het tweede lid is de werkgever er toe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer.".

Art. 9

In artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd door de wet van 28 juni 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het laatste lid aangevuld met een 3° luidende:

"3° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven.";

2° in paragraaf 2 wordt het derde lid aangevuld met een 4° luidende:

"4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven.";

3° in paragraaf 2, vierde lid, worden de woorden "en 3°" vervangen door de woorden ", 3° en 4°".

CHAPITRE 4

Adaptation du chômage économique

Art. 8

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 30*quinquies*, rédigé comme suit:

"Article 30*quinquies*. L'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques, tel que déterminé aux articles 51 et 77/1 à 77/8 de la présente loi.

La cause du manque de travail visé à l'alinéa 1er doit être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail.

En cas de non-respect des dispositions de l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.".

Art. 9

Dans l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 28 juin 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, le dernier alinéa est complété par un 3° rédigé comme suit:

"3° L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30*quinquies*, alinéa 2, de la présente loi.";

2° dans le paragraphe 2, l'alinéa 3 est complété par un 4° rédigé comme suit:

"4° L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30*quinquies*, alinéa 2, de la présente loi.";

3° dans le paragraphe 2, alinéa 4, les mots "et 3°" sont remplacés par les mots ", 3° et 4°".

Art. 10

In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd door de wet van 12 april 2011 en gewijzigd bij de wetten van 22 juni 2012 en 26 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1, derde lid, wordt aangevuld met een 4° luidend:

"4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30*quinquies*, tweede lid, na te leven.";

2° in paragraaf 1, vierde lid, worden de woorden "en 3°" vervangen door de woorden ", 3° en 4°".

HOOFDSTUK 5

Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

Afdeling 1

Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten

Art. 11

Artikel 3*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:

"Art. 3*bis*. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de

Art. 10

Dans l'article 77/4, de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié par les lois des 22 juin 2012 et 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, l'alinéa 3 est complété par un 4° rédigé comme suit:

"4° L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30*quinquies*, alinéa 2, de la présente loi.";

2° dans le paragraphe 1er, alinéa 4, les mots "et 3°" sont remplacés par les mots ", 3° et 4°".

CHAPITRE 5

L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

Section 1re

L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail

Art. 11

L'article 3*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 3 juin 2007 et modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 3*bis*. Un contrat de travail signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce

integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.

De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Art. 12

Artikel 3*bis* van de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde

contrat. En cas de contestation, il incombe à l’employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L’employeur ne peut être contraint d’introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent article, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 12

L’article 3*bis* de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré, inséré par la loi

sportbeoefenaars, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:

"Art. 3*bis*. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars in te voeren.

De betaalde sportbeoefenaar kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de betaalde sportbeoefenaar en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de betaalde sportbeoefenaar tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, in

du 3 juin 2007 et modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 3*bis*. Un contrat de travail du sportif rémunéré signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail du sportif rémunéré papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail du sportif rémunéré par voie électronique.

Le sportif rémunéré ne peut être contraint de conclure un contrat de travail du sportif rémunéré au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du sportif rémunéré et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du sportif rémunéré à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS,

een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.".

Art. 13

In artikel 4 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:

"§ 2. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in te voeren.

créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent article, on entend par "service d'archivage électronique": un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.".

Art. 13

Dans l'article 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

"§ 2. Un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail pour l'exécution de travail temporaire par voie électronique.

De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Art. 14

In artikel 8 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 30 augustus 2016, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

“§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij het uitzendbureau dat voor

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail pour l’exécution de travail temporaire conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 14

Dans l’article 8 de la même loi, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 30 août 2016, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte

eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, het uitzendbureau dat een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, het uitzendbureau dat een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

Art. 15

In artikel 4 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 2 vervangen als volgt:

“§ 2. Een elektronisch ondertekende PWA-arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l’intérimaire et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès de l’intérimaire à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail intérimaire conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 15

Dans l’article 4 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. Un contrat de travail ALE signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d’une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l’identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van PWA- arbeidsovereenkomsten in te voeren.

De werknemer kan niet worden verplicht om een PWA-arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.”.

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l’identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l’intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l’employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L’employeur ne peut être contraint d’introduire la possibilité de conclure des contrats de travail ALE par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail ALE au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat de travail ALE conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du travailleur à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail ALE conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent paragraphe, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d’archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.”.

Art. 16

In artikel 9 van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 en de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

"§ 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij moet voorafgaandelijk schriftelijk en in klare bewoordingen zijn opgesteld.

Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de reder of zijn gemachtigde om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De reder of zijn gemachtigde kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij in te voeren.

De zeevisser kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de reder of zijn gemachtigde die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevisser en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf

Art. 16

Dans l'article 9 de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit:

"§ 1er. Le contrat d'engagement pour la pêche maritime doit être rédigé préalablement et en termes clairs.

Un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime signé électroniquement est assimilé à un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'armateur ou son représentant de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L'armateur ou son préposé ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime pour la pêche maritime par voie électronique.

Le marin pêcheur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d'engagement pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin pêcheur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du

het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeevisser tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn gemachtigde die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn gemachtigde die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.".

Art. 17

Artikel 35 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt vervangen als volgt:

"Art. 35. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:

— door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,

marin pêcheur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat d'engagement pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique": un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.".

Art. 17

L'article 35 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par la loi du 21 juillet 2016, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 35. Un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer signé électroniquement est assimilé à un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:

— par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,

— of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de reder of diens gemachtigde om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.

De reder of diens vertegenwoordiger kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen in te voeren.

De zeevarende kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de reder of diens vertegenwoordiger die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevarende en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeevarende tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn vertegenwoordiger die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of diens vertegenwoordiger die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het

— ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l’identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l’intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l’armateur ou son préposé de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.

L’armateur ou son représentant ne peut être contraint d’introduire la possibilité de conclure des contrats d’engagement maritime à bord de navires de mer par voie électronique.

Le marin ne peut être contraint de conclure un contrat d’engagement maritime à bord de navires de mer au moyen d’une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d’engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d’une signature électronique est archivé auprès d’un prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, auprès de l’armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin et doit au moins être garanti jusqu’à l’expiration d’un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L’accès du marin à l’exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat d’engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d’une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l’asbl SIGeDIS, créée conformément à l’article 12 de l’arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d’archivage électronique.

Pour l’application du présent article, on entend par “service d’archivage électronique”: un service tel que défini à l’article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d’archivage électronique ou, à défaut, l’armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services

verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.".

Afdeling 2

Het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

Art. 18

In artikel 3*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:

"§ 3. De in de eerste paragraaf bedoelde documenten die elektronisch worden verstuurd, worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.".

d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.".

Section 2

L'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

Art. 18

Dans l'article 3*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi du 3 juin 2007 et la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:

"§ 3. Les documents visés au paragraphe premier qui sont envoyés sous format électronique, sont archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ces documents, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique": un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.".

Art. 19

In artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, wordt paragraaf 3 vervangen als volgt:

"§ 3. Documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch worden verstuurd, worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.

Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.".

Afdeling 3

Informatie aan de werknemers over de persoon die verantwoordelijk is voor de elektronische archivering

Art. 20

In artikel 6, § 1, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt de bepaling onder 17° vervangen als volgt:

Art. 19

Dans l'article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par la loi du 21 juillet 2016, le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:

"§ 3. Les documents envoyés sous format électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, sont archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ces documents, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique": un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.

Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.".

Section 3

L'information aux travailleurs concernant la personne qui est responsable pour l'archivage électronique

Art. 20

Dans l'article 6, § 1er, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié en dernier lieu par la loi du 3 juin 2007, le 17° est remplacé par ce qui suit:

"17° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.".

Art. 21

In artikel 14 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, wordt de bepaling onder u) vervangen als volgt:

"u) de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.".

Afdeling 4

Wijzigingen van het Sociaal Strafwetboek

Art. 22

In artikel 28 van het Sociaal Strafwetboek, gewijzigd bij de wet van 15 februari 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° een paragraaf 1/1 wordt ingevoegd, luidende:

"§ 1/1. Wanneer de in § 1 bedoelde informatiedragers zich niet op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen bevinden en deze informatiedragers vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat, dient de werkgever, zijn

"17° l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.".

Art. 21

Dans l'article 14 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 28 février 2014, le u) est remplacé par ce qui suit:

"u) l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.".

Section 4

Modifications du Code pénal social

Art. 22

Dans l'article 28 du Code pénal social, modifié par la loi du 15 février 2012, les modifications suivantes sont apportées:

1° il est inséré un paragraphe 1er/1, rédigé comme suit:

"§ 1er/1. Lorsque les supports d'information visés au § 1er ne se trouvent pas sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et que ces supports d'information ne sont pas accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique, l'employeur, son préposé ou

aangestelde of zijn lasthebber, de nodige maatregelen te treffen om aan de sociaal inspecteurs op hun vraag toegang te verschaffen tot deze informatiedragers.";

2° in paragraaf 2 worden de woorden "of tot de in § 1/1 bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat" ingevoerd na de worden "elektronisch apparaat".

Art. 23

In artikel 201, § 2 van het Sociaal Strafwetboek wordt de bepaling onder 12° vervangen als volgt:

"12° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.".

Afdeling 5

Inwerkingtreding.

Art. 24

Dit hoofdstuk treedt in werking op dezelfde datum als die bepaald door de Koning voor de inwerkingtreding van artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht.

HOOFDSTUK 6

Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt

Art. 25

Artikel 11*ter* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 22 januari 1985 en gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991, wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

son mandataire doit prendre les mesures nécessaires pour fournir l'accès à ces supports d'informations aux inspecteurs sociaux, à leur demande.";

2° dans le paragraphe 2, les mots "ou aux supports d'information visés au § 1er/1 qui ne sont pas accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique" sont insérés après les mots "appareil électronique".

Art. 23

Dans l'article 201, § 2 du Code pénal social le 12° est remplacé par ce qui suit:

"12° l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.".

Section 5

Entrée en vigueur.

Art. 24

Le présent chapitre entre en vigueur à la même date que celle fixée par le Roi pour l'entrée en vigueur de l'article XII.25, § 5, troisième alinéa, du Code de droit économique.

CHAPITRE 6

Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail

Art. 25

L'article 11*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 22 janvier 1985 et modifié par la loi du 20 juillet 1991, est complété par un paragraphe 3, rédigé comme suit:

"§ 3. De bepalingen van § 1 kunnen eveneens worden toegepast wanneer een werknemer wordt in dienst genomen om een arbeidsongeschikte werknemer, die met toepassing van artikel 31/1 van deze wet tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert, te vervangen voor de arbeidsuren uit zijn normale arbeidsregeling waarop die arbeidsongeschikte werknemer geen arbeidsprestaties levert.".

HOOFDSTUK 7

Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 26

Artikel 2, eerste lid, 3°, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, wordt vervangen als volgt:

"3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20*bis* en 27, § § 1 tot 4, van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20*bis* en 27, § § 1 tot 4, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26*bis*, § § 1 en 1*bis* en artikel 27, § 5 van dezelfde wet;".

Art. 27

In artikel 4, § 3, van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, worden de woorden "tweede lid" vervangen door de woorden "derde lid".

HOOFDSTUK 8

Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

Art. 28

Artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, wordt aangevuld met een derde lid, luidend als volgt:

"De sociaal inspecteurs en de door de Koning aangeduide ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op de decreten en

"§ 3. Les dispositions du § 1er peuvent aussi être appliquées lorsqu'un travailleur est engagé en vue de remplacer un travailleur en incapacité de travail, qui reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail, en application de l'article 31/1 de cette loi, pour ce qui concerne les heures de travail de son régime normal de travail pour lesquelles ce travailleur en incapacité de travail n'effectue pas de prestations de travail.".

CHAPITRE 7

Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 26

L'article 2, alinéa 1er, 3° de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, est remplacé par ce qui suit:

"3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20*bis* et 27 § § 1 à 4, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20, 20*bis* et 27, § § 1 à 4, cités ci-dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26*bis*, § § 1er et 1*bis* et à l'article 27, § 5 de la même loi;".

Art. 27

Dans l'article 4, § 3, de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, les mots "deuxième alinéa" sont remplacés par les mots "troisième alinéa".

CHAPITRE 8

Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers

Art. 28

L'article 11 de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers, est complété par un alinéa 3, rédigé comme suit:

"Les inspecteurs sociaux et les fonctionnaires désignés par le Roi sont également compétents pour la constatation des infractions aux décrets et aux

ordonnanties genomen op basis van artikel 6, § 1, IX, 3° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en op hun uitvoeringsbesluiten.".

Art. 29

Dit hoofdstuk heeft uitwerking vanaf 1 juli 2014.

HOOFDSTUK 9

Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek

Art. 30

Artikel 16 van het Sociaal Strafwetboek wordt aangevuld met de 20°en 21°, luidende:

"20° "datamining": het gericht zoeken naar verbanden in gegevensverzamelingen met als doel profielen op te stellen voor verder onderzoek;

21° "*datamatching*": het vergelijken van twee sets van verzamelde data met elkaar.".

Art. 31

In Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidende "Bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie".

Art. 32

In afdeling 2/1 van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij artikel 30, wordt een artikel 42/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 42/1. Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie

§ 1. Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten, hebben de sociale inspecteurs de bevoegdheid om bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en *datamatching*, zich voor te doen als cliënten, potentiele cliënten, werknemers of potentiele werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.

ordonnances pris sur base de l'article 6, § 1er, IX, 3°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et à leurs arrêtés d'exécution.".

Art. 29

Le présent chapitre produit ces effets à partir du 1er juillet 2014.

CHAPITRE 9

Dispositions modifiant le Code pénal social

Art. 30

L'article 16 du Code pénal social est complété par les 20° et 21° rédigés comme suit:

"20° "*datamining*": la recherche de façon ponctuelle des liens dans des collectes de données afin d'établir des profils pour des recherches plus approfondies;

21° "*datamatching*": la comparaison l'un avec l'autre de deux sets de données rassemblées.".

Art. 31

Dans le Livre 1er, titre 2, Chapitre 2, du Code pénal social, il est inséré une section 2/1 intitulée "Les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination".

Art. 32

Dans la section 2/1 du même Code, insérée par l'article 30, il est inséré un article 42/1 rédigé comme suit:

"Art. 42/1. Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination

§ 1er. En vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, et à ses arrêtés d'exécution, les inspecteurs sociaux ont le pouvoir en présence d'indications objectives de discrimination, soutenu par des résultats de *datamining* et de *datamatching*, de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé légalement a été ou est commise.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 is het de sociaal inspecteur, belast met de uitvoering van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in § 1, verboden in het kader van zijn opdracht strafbare feiten te plegen.

§ 3. Blijven vrij van straf, de sociaal inspecteurs die, in het kader van hun opdracht en met het oog op het welslagen ervan of ter verzekering van hun eigen veiligheid, strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen, mits uitdrukkelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

Die strafbare feiten mogen niet ernstiger zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt aangewend en moeten noodzakelijkerwijze evenredig zijn met het nagestreefde doel.

Blijft vrij van straf de magistraat die machtiging verleent aan een sociaal inspecteur tot het plegen van strafbare feiten in het kader van de uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in § 1.

§ 4. De uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in § 1, kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings. Dit akkoord heeft eveneens betrekking op de strikt noodzakelijke strafbare feiten en de machtiging daartoe, zoals vermeld in § 3.

Alle acties ondernomen tijdens de opsporingsmethode en de resultaten ervan worden opgetekend in een verslag en worden meegedeeld aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.

§ 5. De betrokken persoon of personen waarbij vaststellingen worden gedaan mogen niet worden geprovoceerd in de zin van het artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.

De opsporingsmethode moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen. Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiele werknemers te kunnen vaststellen en indien deze vaststellingen niet op een andere manier kunnen gebeuren. Het mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreeerd wordt, terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men kan bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3, il est interdit à l'inspecteur social, chargé d'exécuter les pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au § 1er, de commettre des faits punissables dans le cadre de sa mission.

§ 3. Sont exemptés de peine, les inspecteurs sociaux qui, dans le cadre de leur mission et en vue de la réussite de celle-ci ou afin de garantir leur propre sécurité, commettent des faits punissables absolument nécessaires, ce avec l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

Ces faits punissables ne peuvent pas être plus graves que ceux pour lesquels la méthode de recherche est mise en œuvre et ils doivent être nécessairement proportionnels à l'objectif visé.

Le magistrat qui autorise un inspecteur social à commettre des faits punissables dans le cadre de l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au § 1er, n'encourt aucune peine.

§ 4. Il ne peut être procédé à l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au § 1er, qu'après l'accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. Cet accord a trait aussi bien aux faits punissables absolument nécessaires qu'à l'autorisation de ceux-ci, comme mentionnés au paragraphe 3.

Toutes les actions entreprises lors de la méthode de recherche et leurs résultats doivent être consignés dans un rapport et communiqués à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi.

§ 5. La ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent pas être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle.

La méthode de recherche doit se limiter à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire. Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour les clients habituels, les clients potentiels, les travailleurs ou les travailleurs potentiels et si ces constats ne peuvent pas être réalisés d'une autre façon. Il ne peut avoir pour effet de créer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques qu'on puisse qualifier de discrimination directe ou indirecte.

Hij mag slechts gebruikt worden na klachten of meldingen en op basis van aanwijzingen die men kan bestempelen als zijnde discriminatie door een werkgever, een particuliere onderneming, zijn aangestelde of de werknemers van de onderneming, en dient ondersteund te worden door resultaten van datamining en *datamatching*.".

Art. 33

Artikel 20 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Wanneer de sociaal inspecteurs optreden met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten, zoals bedoeld in artikel 42/1 van dit Wetboek, dient het legitimatiebewijs niet voorgelegd te worden, noch dienen ze hun hoedanigheid mede te delen.".

Art. 34

Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 10

Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

Art. 35

In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt een artikel 12*bis*/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 12*bis*/1. Een centrale gegevensbank die tot doel heeft de opvolging van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten toe te laten, nutteloze herhalingen van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en de uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken, wordt opgericht overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Deze gegevensbank bevat inzonderheid de resultaten van de beslissingen inzake medische geschiktheid van de uitzendkrachten; deze gegevens worden niet beschouwd als medische persoonsgegevens.

De Koning bepaalt de instantie die belast is met het beheer van de in het eerste lid bedoelde gegevensbank,

Il ne peut être utilisé qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur base d'indices qu'on puisse qualifier de discrimination dans le chef d'un employeur, d'une entreprise particulière, de son préposé ou des travailleurs de l'entreprise, et il doit être soutenu par des résultats de *datamining* et de *datamatching*.".

Art. 33

L'article 20 du même Code est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"Lorsque les inspecteurs sociaux agissent, en vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, et à ses arrêtés d'exécution, comme prévu à l'article 42/1 du présent Code, le titre de légitimation ne doit pas être présenté, et ils ne doivent pas non plus communiquer leur qualité.".

Art. 34

Le présent chapitre entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

CHAPITRE 10

Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Art. 35

Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, il est inséré un article 12*bis*/1 rédigé comme suit:

"Art. 12*bis*/1. Une banque centrale de données est instituée conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Cette banque de données a principalement pour objectif de permettre le suivi de la surveillance de santé des intérimaires, d'éviter les répétitions inutiles des évaluations de santé et de faciliter l'échange d'informations. Cette banque de données comprend notamment les résultats des décisions concernant l'aptitude médicale des intérimaires; ces données ne sont pas considérées comme des données médicales à caractère personnel.

Le Roi détermine l'instance chargée de gérer la banque de données visée à l'alinéa 1er, ainsi que les

evenals de nadere regels betreffende dit beheer dat betrekking heeft op het opstellen, de werking, de controle, de bewaring van en de toegang tot deze gegevens.”.

modalités de cette gestion qui comprend l’établissement, le fonctionnement, le contrôle, la conservation et l’accès à ces données.”.

Art. 36

Artikel 47 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Art. 47. § 1. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels in verband met de oprichting, de samenstelling, de werking en de opdrachten van de Hoge Raad.

§ 2. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in § 1 kan de Koning binnen de Hoge Raad een vaste commissie oprichten die belast is met het verlenen van wetenschappelijke ondersteuning aan de Hoge Raad bij de voorbereiding van adviezen en voorstellen die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad.

Deze vaste commissie bestaat uit personen die beroepshalve of ingevolge hun activiteiten in academische inrichtingen bijzonder bevoegd zijn inzake één of meerdere domeinen die behoren tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 3. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in § 1, kan de Koning de volgende opdrachten inzake communicatie en onderzoek inzake welzijn op het werk, die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad, overdragen aan een vaste commissie opgericht binnen de Hoge Raad en waarvan Hij de samenstelling en de werkingsregels bepaalt:

1° het verstrekken van adviezen en het doen van voorstellen over, evenals het evalueren van de actieplannen die door de bevoegde administratie worden opgesteld inzake communicatie en onderzoek met betrekking tot het welzijn op het werk;

2° het uitoefenen van de functie van vast bureau van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk;

3° het uitbrengen van adviezen over de toelage voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

§ 4. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in § 1, kan de Koning, vaste commissies oprichten die bevoegd zijn voor een bepaalde bedrijfstak of een welbepaald onderwerp, waarvan Hij de opdrachten, de samenstelling en de werkingsregels bepaalt.”.

Art. 36

L’article 47 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

“Art. 47. § 1er. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à la création, à la composition, au fonctionnement et aux missions du Conseil supérieur.

§ 2. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au § 1er, Il peut créer au sein du Conseil supérieur une commission permanente qui a comme mission de donner un appui scientifique au Conseil supérieur, lors de la préparation des avis et propositions qui sont de la compétence du Conseil supérieur.

Cette commission permanente se compose de personnes qui, de par leur profession ou en conséquence de leurs activités dans le milieu académique, sont particulièrement compétentes dans un ou plusieurs des domaines qui appartiennent au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail.

§ 3. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au § 1er, Il peut transférer les missions suivantes relatives à la communication et la recherche en matière de bien-être au travail qui sont de la compétence du Conseil supérieur, à une commission permanente créée au sein du Conseil supérieur et dont Il détermine la composition et les règles de fonctionnement:

1° émettre des avis et faire des propositions relatives aux plans d’action rédigés par l’administration compétente et qui portent sur la communication et la recherche en matière de bien-être au travail, ainsi que l’évaluation de ces plans d’action;

2° exercer la fonction du bureau permanent du point focal belge de l’Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail;

3° émettre des avis relatifs à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l’entreprise.

§ 4. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au § 1er, Il peut créer des commissions permanentes compétentes pour une branche d’activités ou un sujet déterminé, dont Il détermine les missions, la composition et les règles de fonctionnement.”.

Art. 37

In artikel 47*bis*, eerste lid, van dezelfde wet, worden de woorden “vaste operationele” ingevoegd tussen het woord “een” en het woord “Commissie”.

Art. 38

In artikel 47*bis*, tweede lid, worden de bepalingen onder 4° en 6° opgeheven.

HOOFDSTUK 11

Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde

Art. 39

Artikel 4 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde wordt opgeheven.

Art. 40

Artikel 5, eerste lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“Elke klacht in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid, of een gebrek aan onafhankelijkheid van een controlearts of een arts-scheidsrechter of in verband met een beroepsfout die de controlearts of de arts-scheidsrechter ten laste wordt gelegd, behoren tot de bevoegdheid van de provinciale raden van de Orde der Artsen en kunnen hen worden meegedeeld.”.

Art. 41

In artikel 6 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid” vervangen door de woorden “de Orde der Artsen”;

2° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden “na eensluidend advies van de opvolgingscommissie bedoeld in artikel 4,” geschrapt.

Art. 42

In artikel 7 van dezelfde wet wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

Art. 37

Dans l’article 47*bis*, alinéa 1er, de la même loi, les mots “opérationnelle permanente” sont insérés entre le mot “commission” et le mot “chargée”.

Art. 38

Dans l’article 47*bis*, alinéa 2, les dispositions sous 4° et 6° sont abrogées.

CHAPITRE 11

Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle

Art. 39

L’article 4 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle est abrogé.

Art. 40

L’article 5, alinéa 1er, de la même loi, est remplacé par ce qui suit:

“Toutes plaintes relatives à l’organisation du contrôle, à la compétence ou à un manque d’indépendance du médecin-contrôleur ou du médecin-arbitre, ou relatives à des fautes professionnelles reprochées aux médecins-contrôleurs ou aux médecins-arbitres sont de la compétence des conseils provinciaux de l’Ordre des Médecins et pourront leur être communiquées.”.

Art. 41

À l’article 6 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, les mots “du ministère de l’Emploi et du Travail” sont remplacés par les mots “de l’Ordre des Médecins”;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 1er, les mots “après avis conforme de la commission de suivi visée à l’article 4,” sont abrogés.

Art. 42

Dans l’article 7 de la même loi, le paragraphe § 1er est remplacé par ce qui suit:

"§ 1. Wanneer een arts-scheidsrechter niet meer voldoet aan de verplichtingen opgenomen in artikel 6, kan hij door de Orde der Artsen van de lijst van de artsen-scheidsrechters geschrapt of geschorst worden.".

Art. 43

De Koning bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 12

Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007

Art. 44

Artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007 wordt aangevuld met een derde lid luidende als volgt:

"Vanaf 2017 kunnen de in dit artikel vermelde ondernemingen actief in de primaire champignonproductie, met toepassing van Verordening (EU) 1408/2013 van 18 december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector en haar toekomstige wijzigingen, een bedrag van ten hoogste 15 000 euro ontvangen in functie van het tewerkgestelde personeelsvolume uit het voormelde Waarborg- en sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf. De storting van dat bedrag is afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat er een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst in dit verband wordt afgesloten voor deze sector en dat deze overeenkomst het reeds bestaande systeem van tewerkstellingspremies versterkt.".

HOOFDSTUK 13

Wijziging aan de bepalingen inzake loopbaanonderbreking

Art. 45

In artikel 102 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen vervangen bij het koninklijk besluit van 1 augustus 1986 en gewijzigd bij de wetten van 26 maart 1996 en 30 december 2001, worden de woorden ",1/4, 1/3" opgeheven.

"§ 1er. Lorsqu'un médecin-arbitre ne satisfait plus aux conditions reprises à l'article 6, l'Ordre des Médecins peut le rayer de la liste des médecins-arbitres ou le suspendre.".

Art. 43

Le Roi détermine la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

CHAPITRE 12

Modification de l'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007

Art. 44

L'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007 est complété par un troisième alinéa rédigé comme suit:

"A partir de 2017, en application du Règlement (UE) 1408/2013 du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture, les entreprises actives dans la production primaire des champignons mentionnées dans cet article peuvent bénéficier du Fonds social et de garantie pour l'horticulture précité d'un montant maximal de 15 000 euros en fonction du volume de personnel occupé. Le versement de ce montant est subordonné à la condition qu'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal à ce sujet soit conclue pour ce secteur et que cette convention renforce le système de primes d'emploi qui existe déjà.".

CHAPITRE 13

Modification aux dispositions concernant l'interruption de carrière

Art. 45

Dans l'article 102 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, remplacé par l'arrêté royal du 1 août 1986 et modifié par les lois du 26 mars 1996 et 30 décembre 2001, les mots ",1/4, 1/3" sont abrogés.

Art. 46

De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de datum van inwerking van dit hoofdstuk.

De Koning bepaalt bij een in Ministerraad overlegd besluit de nodige overgangsbepalingen.

HOOFDSTUK 14

Wijziging overurenregeling horeca

Art. 47

Artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wordt vervangen als volgt:

"5° overuur in de horecasector: ieder overuur bedoeld in artikel 25*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij de werkgever of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruiker van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maakt van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit heeft aangegeven bij de belastingadministratie en ieder overuur bedoeld in artikel 26*bis*, § 2*bis*, van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf, voor een totaal van 360 uren die in toepassing van deze of één van deze artikelen worden gepresteerd en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling.".

Art. 48

In dezelfde wet wordt een artikel 31/1 ingevoegd luidende:

"Art. 31/1. De 100 uren bedoeld in artikel 25*bis*, § 1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden verhoogd tot 360 uren bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het

Art. 46

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

Le Roi détermine par arrêté délibéré en Conseil des ministres les dispositions transitoires nécessaires.

CHAPITRE 14

Modification règlementation des heures supplémentaires horeca

Art. 47

L'article 3, 5°, de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale est remplacé par ce qui suit:

"5° heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca: chaque heure supplémentaire, visée à l'article 25*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez l'employeur ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée dans l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté et chaque heure supplémentaire visée à l'article 26*bis*, § 2*bis*, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez un employeur qui ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire, si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière pour un total de 360 heures qui sont prestées en application de ces articles et pour autant qu'il s'agisse d'emploi à temps plein.".

Art. 48

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

"Art. 31/1. Les 100 heures visées à 25*bis*, § 1er, alinéa 1, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont augmentées à 360 heures chez les employeurs ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée dans l'arrêté royal du

koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.".

Art. 49

Artikel 35 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Art. 35. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de overuren bedoeld in de artikelen 31 en 31/1 voor een totaal van 360 uren die in toepassing van deze of één van deze artikelen worden gepresteerd.".

Art. 50

In dezelfde wet wordt een artikel 35/1 ingevoegd luidende:

"Art. 35/1. De 360 uren bedoeld in artikel 31/1 worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld in artikel 26*bis*, § 1*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971.".

HOOFDSTUK 15

Wijziging algemene regeling van outplacement

Art. 51

Artikel 11/5 van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende:

"§ 4. In afwijking van de eerste paragraaf, heeft de werknemer die, aan de hand van geneeskundig getuigschriften van zijn behandelende arts alsook, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een tweede arts die door de werkgever wordt aangesteld, binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag aantoont dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, geen recht op de in de eerste paragraaf, onder 1° bedoelde outplacementbegeleiding. In dat geval mag de werkgever geen vier weken aanrekenen op de in de eerste paragraaf, onder 2° bedoelde opzeggingsvergoeding.".

30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté.".

Art. 49

L'article 35 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Art. 35. Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires visées aux articles 31 et 31/1 pour un total de 360 heures qui sont prestées en application de ces ou d'un de ces articles.".

Art. 50

Dans la même loi, il est inséré un article 35/1 rédigé comme suit:

"Art. 35/1. Les 360 heures visées à l'article 31/1 ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite visée à l'article 26*bis*, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.".

CHAPITRE 15

Modification régime général de reclassement professionnel

Art. 51

L'article 11/5 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, inséré par la loi du 26 décembre 2013, est complété par le paragraphe 4, rédigé comme suit:

"§ 4. Par dérogation au paragraphe premier, le travailleur qui, par le biais de certificats médicaux de son médecin traitant, et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un deuxième médecin, mandaté par l'employeur, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales, n'a pas droit au reclassement professionnel visé au paragraphe premier, sous 1°. Dans ce cas l'employeur ne peut imputer les quatre semaines sur l'indemnité de préavis visée au paragraphe premier, sous 2°.".

HOOFDSTUK 16

Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

Art. 52

In artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek, vervangen bij de programmawet van 1 juli 2016, wordt het derde lid, ingevoegd bij de wet van 25 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, vervangen als volgt:

"In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit tot 1 juli 2018. De opdracht van deze persoon loopt echter af als de gevolmachtigde leidend ambtenaar vóór 1 juli 2018 wordt aangesteld.".

Art. 53

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2017.

Gegeven te Brussel, 26 oktober 2017

FILIP

VAN KONINGSWEGE :

De minister van Werk,

Kris PEETERS

CHAPITRE 16

Service d'information et de recherche sociale

Art. 52

Dans l'article 8 du Code pénal social, remplacé par la loi-programme du 1er juillet 2016, l'alinéa 3, inséré par la loi du 25 décembre 2016 portant des dispositions diverses en matière sociale, est remplacé par ce qui suit:

"Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire dirigeant de la direction générale Contrôle des lois sociales du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au 1er juillet 2017, continue à exercer la fonction du directeur du Bureau jusqu'au 1er juillet 2018. Le mandat de cette personne se termine toutefois si le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné avant le 1er juillet 2018.".

Art. 53

Le présent chapitre produit ses effets le 1er juillet 2017.

Donné à Bruxelles, le 26 octobre 2017

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

Coördinatie van de artikelen	
HOOFDSTUK 2	
WIJZIGINGEN VAN DE WET VAN 5 DECEMBER 1968 BETREFFENDE DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN EN DE PARITAIRE COMITES	
wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Artikel 2. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met : 1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ; 2. werkgevers : de persoon die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen ; 3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen ; 4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen ; 5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.	**Artikel 2**. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met : 1. werknemers : de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon ; 2. werkgevers : de persoon die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen ; 3. een arbeidsovereenkomst : de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen ; 4. een bedrijfstak : de groepen van met werkgevers gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen ; 5. een onderneming : de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.
§ 2. De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de toepassing van deze wet, wanneer arbeid wordt verricht : 1. ingevolge een arbeidsovereenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben ;	§ 2. De nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de toepassing van deze wet, wanneer arbeid wordt verricht : 2. ingevolge een arbeidsovereenkomst nietig wegens inbreuk op de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben ;

2. in speelzalen.	2. in speelzalen.
§ 3. Deze wet is niet van toepassing op :	§ 3. Deze wet is niet van toepassing op :
1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij, van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, van het Participatiefonds, van de Nationale Delcrederedienst, van de Nationale Bank van België, van de N.V. CREDIBE, van de N.V. Nationale Loterij, van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek, van de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten en van de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liege-Airport-Security".	1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de Federale Participatie- en Investeringsmaatschappij, van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten, van het Participatiefonds, van de Nationale Delcrederedienst, van de Nationale Bank van België, van de N.V. CREDIBE, van de N.V. Nationale Loterij, van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek, van de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten en van de naamloze vennootschappen van publiek recht "Brussels South Charleroi Airport-Security" en "Liege-Airport-Security".
De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan.	De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan.
De in het tweede lid bedoelde bevoegdheden van de Koning verstrijken de dag waarop de regeling, ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toepasselijk wordt verklaard op de betrokken personen, die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.	De in het tweede lid bedoelde bevoegdheden van de Koning verstrijken de dag waarop de regeling, ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toepasselijk wordt verklaard op de betrokken personen, die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.
	1/1. degenen die in dienst zijn van buitenlandse openbare overheden, met uitzondering van de diplomatieke zendingen, de missies bij internationale organisaties die hun zetel hebben in België, de consulaire posten en de buitenlandse diplomatieke of consulaire ambtenaren, wat betreft hun personeel dat niet geniet van een geprivilegieerd statuut krachtens de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake consulair verkeer of ieder ander toepasselijk internationaal instrument;

2. degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden ;	2. degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden ;
3. de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs ;	3. de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs ;
4. Werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst.	4. Werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst.
Artikel 3. Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties aangemerkt : 1. de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; 2. de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1 genoemde interprofessionele organisatie ; 3. de vakorganisaties van werkgevers die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.	**Artikel 3**. Voor de toepassing van deze wet worden als representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties aangemerkt : 1. de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; 2. de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1 genoemde interprofessionele organisatie ; 3. de vakorganisaties van werkgevers die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.
Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties aangemerkt de overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979, erkende nationale interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de ondernemingshoofden uit het ambachtswezen, de kleine en middelgrote handel en de kleine nijverheid en voor de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen.	**Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties aangemerkt de overeenkomstig de wet van 24 april 2014 betreffende de organisatie van de vertegenwoordiging van de zelfstandigen en de kmo's erkende interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de zelfstandigen, de kleine en middelgrote ondernemingen, het ambachtswezen en de vrije en intellectuele beroepen.**
Artikel 27. Wanneer de werkingssfeer van een paritair comité of paritair subcomité wordt gewijzigd, blijven de in die comités gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en	**Artikel 27. Wanneer werkgevers en werknemers van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de**

werknemers die vóór de wijziging eronder vielen, totdat in het comité waaronder zij na de wijziging ressorteren, de toepassing van de in dit comité geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers is geregeld.	**artikelen 35 en 37, blijven zij gebonden door de in het voorheen bevoegde paritair comité of subcomité gesloten overeenkomsten.**
	Voor de toepassing van het eerste lid wordt bedoeld met: **- "van een paritair comité of subcomité overgaan naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge een koninklijk besluit in de zin van de artikelen 35 en 37": de overgang naar een ander paritair comité of subcomité ingevolge de wijziging van de werkingssfeer van een paritair comité of subcomité of de oprichting of de opheffing van een paritair comité of subcomité;** **- "werknemers": de werknemers die de werkgever reeds in dienst had voor de overgang en deze die na de overgang aangeworven zijn.**
	Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals deze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de in haar schoot gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers vóór 1 januari 2023 heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst of overeenkomsten heeft gesloten met hetzelfde voorwerp.
Artikel 42. De betrokken organisaties worden door een bericht in het Belgisch Staatsblad verzocht mee te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken.	**Artikel 42.** De betrokken organisaties worden door een bericht in het Belgisch Staatsblad verzocht mee te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken.
De Minister beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend. Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van alle organisaties die erom verzocht hebben voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen. Bovendien worden de in aanmerking komende organisaties uitgenodigd binnen één maand twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend.	De Minister beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend. Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van alle organisaties die erom verzocht hebben voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen. Bovendien worden de in aanmerking komende organisaties uitgenodigd binnen één maand **een kandidaat** voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend.

De minister benoemt de leden. De minister kan deze bevoegdheid toekennen aan de ambtenaar van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die hij aanwijst.	De minister benoemt de leden. De minister kan deze bevoegdheid toekennen aan de ambtenaar van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die hij aanwijst.

HOOFDSTUK 3	
Aanpassing van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers	
Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 23. Op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht: 1° de inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid; 2° de krachtens het werkplaatsreglement opgelegde geldboeten; 3° de vergoedingen en schadeloosstellingen, verschuldigd ter uitvoering van artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en van artikel 24 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en van artikel 5 van de wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen ; 4° de voorschotten in geld verstrekt door de werkgever; 5° de gestelde borg voor het nakomen der verplichtingen van de werknemer; 6° het loon dat teveel werd betaald aan de werknemer tewerkgesteld met een glijdend uurrooster als bedoeld in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die de uren die hij minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, niet tijdig heeft ingehaald op het einde van de referteperiode of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt.	**Art. 23.** Op het loon van de werknemer mogen alleen in mindering worden gebracht: 1° de inhoudingen krachtens de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid; 2° de krachtens het werkplaatsreglement opgelegde geldboeten; 3° de vergoedingen en schadeloosstellingen, verschuldigd ter uitvoering van artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en van artikel 24 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen en van artikel 5 van de wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen; 4° de voorschotten in geld verstrekt door de werkgever; 5° de gestelde borg voor het nakomen der verplichtingen van de werknemer; 6° het loon dat teveel werd betaald aan de werknemer tewerkgesteld met een glijdend uurrooster als bedoeld in artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die de uren die hij minder heeft gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, niet tijdig heeft ingehaald op het einde van de referteperiode of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde neemt.

	Op voorstel van het bevoegde paritair comité kan de Koning toelaten dat een bijdrage van de werknemer voor het verschaffen van de soorten voordelen zoals limitatief opgesomd bij artikel 6 wordt ingehouden op het loon. In dat geval en overeenkomstig het voorstel van het bevoegde paritair comité, bepaalt Hij de wijze waarop de waarde van het betrokken voordeel en van de bijdrage wordt geraamd.
	Worden van de toepassing van het voorgaande lid uitgesloten, de seizoenarbeiders die onderdaan zijn van een derde land, in de zin van artikel 3, b) van de richtlijn 2014/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op tewerkstelling als seizoenarbeider, en die huur betalen voor huisvesting door of via de werkgever geregeld in de zin van artikel 20, lid 2, a) van diezelfde richtlijn.
Het totaal van de inhoudingen mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.	Het totaal van de inhoudingen **bedoeld in de vorige leden** mag niet meer bedragen dan één vijfde van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, van de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid.
Deze beperking is echter niet van toepassing wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de in het eerste lid, 3°, bedoelde vergoedingen en schadeloosstellingen vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.	Deze beperking is echter niet van toepassing wanneer de werknemer bedrog heeft gepleegd of vóór de afrekening van de in het eerste lid, 3°, bedoelde vergoedingen en schadeloosstellingen vrijwillig zijn dienstbetrekking heeft beëindigd.

HOOFDSTUK 4	HOOFDSTUK 4
Aanpassing economische werkloosheid	**WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN**
Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
	Art. 30quinquies. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst in geval van gebrek aan werk wegens economische oorzaken zoals bepaald in de artikelen 51 en 77/1 tot 77/8 van deze wet.
	Het gebrek aan werk bedoeld in het eerste lid moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever, wat niet het geval is wanneer hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, uitbesteedt aan derden.
	In geval van niet naleving van het tweede lid is de werkgever er toe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens welke hij aan derden het werk heeft uitbesteed dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer.
Art. 51. § 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.	Art. 51. § 1. Op advies van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning de voorwaarden bepalen waaronder bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken, de uitvoering van de overeenkomst geheel wordt geschorst of een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd.
Het koninklijk besluit vermeldt : 1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht; 2° de duur van de nieuwe regeling; 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.	Het koninklijk besluit vermeldt : 1° de wijze waarop en de termijn waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht; 2° de duur van de nieuwe regeling; 3° het maximum aantal werkloosheidsdagen.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.	Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze worden meegedeeld aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.
De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.	De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en de Nationale Arbeidsraad, de minimale termijn bepalen waarbinnen de nieuwe arbeidsregeling wordt ter kennis gebracht.
De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden : 1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen; 2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.	De in het tweede lid, 1°, bedoelde kennisgeving en de in het derde lid bedoelde mededeling vermelden : 1° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen; 2° de data waarop de werklieden werkloos zullen zijn. De in het derde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven : 1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen; 2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst.	De in het derde lid bedoelde mededeling vermeldt daarenboven : 1° de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen; 2° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst*;* **3° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven.**
§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.	§ 2. Bij ontstentenis van de bij § 1 getroffen regeling kan bij gebrek aan werk wegens economische oorzaken de uitvoering van de overeenkomst ten hoogste vier weken geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid worden ingevoerd. Wanneer de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst de maximumduur van vier weken heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een nieuwe volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan.
Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.	Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.

De kennisgeving moet vermelden : 1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst; 2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst; 3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.	De kennisgeving moet vermelden : 1° hetzij de naam, de voornamen en het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werklieden, hetzij de afdeling(en) van de onderneming waar de arbeid wordt geschorst; 2° het aantal werkloosheidsdagen en de data waarop elke werkman werkloos zal zijn; de in het vijfde lid bedoelde mededeling aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bevat evenwel slechts de voorziene regeling inzake schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst; 3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen***;*** **4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven.**
De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.	De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan ieder werkloos gestelde werknemer, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2°**, 3° en 4°**, bedoelde vermeldingen aangeven.
Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.	Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever op elektronische wijze overgemaakt aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief, verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.

In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.	In deze mededeling vermeldt de werkgever daarenboven de economische redenen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.
§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.	§ 2bis. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, 1°, en van de bij § 2, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische redenen mededelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of het instellen van een stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.
§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.	§ 3. De in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid kan worden ingevoerd voor een duur van ten hoogste drie maanden, indien zij minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat.
Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.	Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid de maximumduur van drie maanden heeft bereikt, moet de werkgever gedurende een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid opnieuw invoeren, alvorens een volledige schorsing of een nieuwe regeling van gedeeltelijke arbeid kan ingaan. De Koning kan, na advies van het bevoegde paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, van deze bepaling afwijken, wanneer wegens uitzonderlijke omstandigheden de regeling van gedeeltelijke arbeid onvermijdelijk voor een langere duur dan drie maanden moet worden ingevoerd.

Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee arbeidsdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1. De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.	Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid minder dan één arbeidsweek per twee weken omvat, moet de week waarin er gewerkt wordt, ten minste twee arbeidsdagen omvatten. Bij ontstentenis hiervan, wordt de duur van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door de bepalingen van § 2 die van toepassing zijn op de volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dit is eveneens het geval wanneer de regeling wordt beheerst door een koninklijk besluit genomen met toepassing van § 1. De Koning kan, na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, een maximumtermijn vastleggen voor deze regeling van gedeeltelijke arbeid.
Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.	Wanneer de in §§ 1 en 2 bedoelde regeling van gedeeltelijke arbeid ten minste drie arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per twee weken omvat, kan zij worden ingevoerd voor een duur die drie maanden kan overschrijden.
§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.	§ 3bis. De Koning kan bepalen wat voor de toepassing van dit artikel en de uitvoeringsbesluiten ervan onder het opnieuw invoeren gedurende een volledige arbeidsweek van de regeling van volledige arbeid, wordt verstaan.
§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.	§ 3ter. Na advies van het Beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de ingeval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers en van de Nationale Arbeidsraad, kan de Koning, per jaar, de duur beperken van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regelingen van gedeeltelijke arbeid, geregeld door of krachtens dit artikel.

§ 3quater. De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.	§ 3quater. De werkgever is verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. De Koning bepaalt de nadere regels betreffende deze mededeling. Hij bepaalt eveneens de voorwaarden waaronder de elektronische mededeling vervangen kan worden door een mededeling bij een ter post aangetekende brief of door een faxbericht verzonden aan het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening van de plaats waar de onderneming gevestigd is.
De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.	De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 51ter beschikt.
De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 50, derde lid.	De werkgever wordt van deze mededeling vrijgesteld indien gedurende de kalendermaand voor de betrokken werknemer reeds mededeling werd gedaan met toepassing van artikel 49, § 2, eerste lid, of van artikel 50, derde lid.
§ 4. ...	§ 4. ...
§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.	§ 5. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 of 2 van dit artikel na te leven.
§ 5bis. ...	§ 5bis. ...
§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.	§ 6. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving wordt aangeduid.

De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.	De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken, indien hij hiervan door aanplakking of individuele kennisgeving aan de werklieden mededeling doet, en indien hij ten minste zeven dagen vóór het verstrijken van de bij of krachtens § 1, § 2, eerste lid en § 3, eerste lid, bepaalde periodes de regeling van volledige arbeid opnieuw invoert. Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving moet in de bij § 2, vijfde lid, bepaalde vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden gezonden.
§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.	§ 7. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van §§ 1, 2 en 5 betreffende de formaliteiten van kennisgeving, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.
De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.	De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij of ter uitvoering van § 1, § 2, eerste lid, en § 3, eerste lid, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de werkman te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.
De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is.	De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 3quater is verplicht aan de werkman zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is.
Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.	Leeft de werkgever de in § 3quater bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid bepaalt de Koning wat dient te worden verstaan onder normaal loon.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.	De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de werkman zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de werkman, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon te betalen waarvan de Koning het bedrag bepaalt. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.
§ 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.	§ 8. De werkman heeft recht op een supplement bovenop de werkloosheidsuitkeringen wegens schorsing van de uitvoering van zijn overeenkomst, voor elke dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.
Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.	Het minimumbedrag van het supplement wordt bepaald op 2 euro per dag waarop hij niet heeft gewerkt in toepassing van dit artikel.
De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.	De werkgever is ertoe gehouden dit supplement te betalen, tenzij de betaling daarvan door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst ten laste wordt gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid.
De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.	De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede lid verhogen.
De werkgever moet aan de werkman minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede en het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van de artikelen 49, 50 of dit artikel tijdens de welke de werkman geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 51ter, tweede lid, bedoelde opleiding.	De werkgever moet aan de werkman minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het tweede en het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van de artikelen 49, 50 of dit artikel tijdens de welke de werkman geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 51ter, tweede lid, bedoelde opleiding.

Art. 77/4. § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.	Art. 77/4. § 1. Bij gebrek aan werk, wegens economische oorzaken, mag de uitvoering van de overeenkomst geheel worden geschorst of kan een regeling van gedeeltelijke arbeid met ten minste twee arbeidsdagen per week worden ingevoerd.
Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.	Van de in het eerste lid geboden mogelijkheid mag enkel gebruik worden gemaakt, mits kennisgeving wordt gedaan door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van aanplakking niet inbegrepen.
De kennisgeving moet vermelden:	De kennisgeving moet vermelden:
1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;	1° naam, voornamen en gemeente van de woonplaats van de bedienden van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst;
2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;	2° het aantal schorsingsdagen en de data waarop de uitvoering van de overeenkomst voor elke bediende geschorst zal zijn;
3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen.	3° de datum waarop de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de regeling van gedeeltelijke arbeid zal ingaan, en de datum waarop die schorsing of die regeling een einde zal nemen***;***
	4° De verbintenis van de werkgever om de bepalingen van artikel 30quinquies, tweede lid, na te leven.
De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2° en 3°, bedoelde vermeldingen aangeven.	De aanplakking kan worden vervangen door een geschreven kennisgeving aan iedere bediende van wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst, ten minste zeven dagen vooraf, de dag van de kennisgeving niet inbegrepen. Die kennisgeving moet de in het derde lid, 2°**, 3° en 4°**, bedoelde vermeldingen aangeven.

Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51 van deze wet of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.	Mededeling van de aanplakking of van de individuele kennisgeving wordt de dag zelf van de aanplakking of van de individuele kennisgeving door de werkgever aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening verzonden op elektronische wijze, volgens de nadere regelen vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51 van deze wet of volgens de specifieke regelen die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.
§ 1/1. De werkgever is bovendien verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volgens de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 3quater, of volgens de specifieke regels die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.	§ 1/1. De werkgever is bovendien verplicht de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, krachtens dit artikel, in elke kalendermaand onmiddellijk op elektronische wijze mee te delen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening volgens de nadere regels vastgesteld door de Koning krachtens artikel 51, § 3quater, of volgens de specifieke regels die Hij voor de toepassing van deze afdeling vaststelt.
De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8 beschikt.	De werkgever duidt in deze mededeling aan of hij al dan niet over een opleidingsplan bedoeld in artikel 77/8 beschikt.
§ 2. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.	§ 2. Dezelfde dag van de bij § 1, tweede lid, voorziene kennisgeving, moet de werkgever aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, aan de vakbondsafvaardiging de economische oorzaken meedelen die de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of de instelling van een regeling van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen.
§ 3. …	§ 3. …
§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.	§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van § 1 van dit artikel na te leven.

§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.	§ 5. Voor de berekening van de duur van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, wordt er rekening gehouden met de duur welke door de werkgever in zijn kennisgeving werd aangeduid.
De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.	De werkgever mag nochtans aan de uitwerking van zijn kennisgeving een einde maken en opnieuw de regeling van volledige arbeid invoeren, indien hij hiervan door individuele kennisgeving aan de bedienden mededeling doet.
Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.	Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de kalenderweken volgend op de beëindiging van de kennisgeving overeenkomstig het tweede lid, indien deze kennisgeving in de bij § 1, vijfde lid, voorziene vormen aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voorafgaandelijk werd meegedeeld.
§ 6. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1, betreffende de formaliteiten van de kennisgeving, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.	§ 6. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1, betreffende de formaliteiten van de kennisgeving, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.
De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij § 1, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.	De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen waarbij de duur wordt beperkt van de volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van de regeling van gedeeltelijke arbeid, vastgesteld bij § 1, of door de werkgever ter kennis gebracht, is verplicht het normaal loon aan de bediende te betalen gedurende de periode die deze grenzen te buiten gaat.

De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1/1 is verplicht aan de bediende zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 1/1 bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met het normaal loon, zoals bepaald door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid.	De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen van § 1/1 is verplicht aan de bediende zijn normaal loon te betalen voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is. Leeft de werkgever de in § 1/1 bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling. Voor de toepassing van dit lid wordt rekening gehouden met het normaal loon, zoals bepaald door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid.
De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de bediende, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon, waarvan het bedrag bepaald is door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid, te betalen. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.	De werkgever die zich niet gedraagt naar de in het eerste en het derde lid bedoelde bepalingen, is gehouden aan de bediende zijn normaal loon te betalen tijdens een periode van zeven dagen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst; hij is tevens gehouden aan de bediende, in de daaropvolgende periode, voor de dagen tijdens welke de uitvoering van de overeenkomst krachtens dit artikel werkelijk geschorst is, een normaal loon, waarvan het bedrag bepaald is door de Koning voor de toepassing van artikel 51, § 7, derde lid, te betalen. Leeft de werkgever de in het derde lid bedoelde verplichtingen laattijdig na, dan geldt de verplichting om het loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.
§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.	§ 7. De werkgever is ertoe gehouden om voor elke dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit artikel een supplement te betalen bovenop de werkloosheidsuitkeringen verschuldigd aan de bediende wegens schorsing van de uitvoering van de overeenkomst.
In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.	In afwijking van het eerste lid kan de betaling van dit supplement ten laste worden gelegd van het Fonds voor Bestaanszekerheid door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.	Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités of door het ondernemingsplan zoals voorzien in afdeling 1 van dit hoofdstuk.
Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.	Dit supplement is minstens gelijkwaardig aan het supplement toegekend aan de werklieden van dezelfde werkgever die genieten van werkloosheidsuitkeringen in geval van schorsing van de uitvoering van de overeenkomst in toepassing van artikel 51 of, bij ontstentenis van dergelijke werklieden, aan het supplement voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij werklieden zou tewerkstellen of, bij ontstentenis van dergelijke collectieve overeenkomst, aan het minimumbedrag voorzien door of krachtens dit artikel 51.
Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3.	Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in het derde lid, wordt het minimumbedrag van het supplement vastgelegd op 5 euro per dag waarop niet wordt gewerkt in toepassing van dit hoofdstuk, behalve in geval van afwijking toegestaan overeenkomstig artikel 77/1, § 6, door de Commissie bedoeld in artikel 77/1, § 3.
De werkgever moet aan de bediende minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van artikel 77/4 tijdens de welke de bediende geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 77/8, tweede lid, bedoelde opleiding.	De werkgever moet aan de bediende minstens het dubbele betalen van het minimumbedrag van het supplement bedoeld in het vijfde lid voor elke werkloosheidsdag in toepassing van artikel 77/4 tijdens de welke de bediende geen recht heeft gehad uit hoofde van de werkgever op de in artikel 77/8, tweede lid, bedoelde opleiding.

HOOFDSTUK 5	
Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
<u>Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten</u>	
Art. 3bis. Een arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.	**Art. 3bis. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:**
De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.	**- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,**
Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de	**- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.**

Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.	
Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder : 1° "aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst; 2° "systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.	
De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.	De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren.
De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.	De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de	**Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden**

arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	**totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**
Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de werkgever onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**
Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.	**Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.**

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
Art. 3ter. § 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden: - het in artikel 20bis van deze wet bedoelde document; - de in artikel 21 van deze wet bedoelde documenten.	Art. 3ter. § 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden: - het in artikel 20bis van deze wet bedoelde document; - de in artikel 21 van deze wet bedoelde documenten.
§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van in de vorige paragraaf bedoelde documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderlinge akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.	§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van in de vorige paragraaf bedoelde documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderlinge akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.
Na het verstrijken van het in het vorige lid bedoelde kalenderjaar kan zowel de werknemer als de werkgever eenzijdig op het in het vorige lid bedoelde onderlinge akkoord terugkomen door op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie opnieuw in papieren vorm moet worden meegedeeld.	Na het verstrijken van het in het vorige lid bedoelde kalenderjaar kan zowel de werknemer als de werkgever eenzijdig op het in het vorige lid bedoelde onderlinge akkoord terugkomen door op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie opnieuw in papieren vorm moet worden meegedeeld.
De mededeling in papieren vorm van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten gaat in op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.	De mededeling in papieren vorm van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten gaat in op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.
§ 3. De in de eerste paragraaf bedoelde documenten die elektronisch worden verstuurd	**§ 3. De in de eerste paragraaf bedoelde documenten die elektronisch worden**

en opgeslagen, worden eveneens verstuurd naar en opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. De verlener van een elektronische archiveringsdienst bezorgt zo snel mogelijk een elektronisch ontvangstbewijs. Het elektronische ontvangstbewijs vermeldt de identiteit van de ontvangende werknemer, de aard van het verzonden document en het moment van ontvangst van dit document.	**verstuurd, worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**
De elektronische opslag bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient - zonder afbreuk te doen aan langere archiveringstermijnen die bepaald zijn bij wet, decreet of reglement - gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot de bewaarde documenten is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met de bij hem bewaarde documenten. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst de documenten, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**
Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van hetzelfde document dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de werkgever onmiddellijk aan de door de Koning aangewezen ambtenaren het exemplaar	

van het document kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.	**Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.**
De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
Wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars	
Art. 3bis. De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.	**Art. 3bis. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:**
De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van	**- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr.**

elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.	**910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,**
Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.	**- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.**
Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder : 1° "aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst; 2° "systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.	
De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars in te voeren.	De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor betaalde sportbeoefenaars in te voeren.

De betaalde sportbeoefenaar kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.	De betaalde sportbeoefenaar kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de betaalde sportbeoefenaar en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars is verstreken. De toegang van de betaalde sportbeoefenaar tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de betaalde sportbeoefenaar, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Wanneer de betaalde sportbeoefenaar dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	**Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de betaalde sportbeoefenaar en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de betaalde sportbeoefenaar tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**
Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de werkgever onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot**

is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	**uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**
Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.	**Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.**
De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers	
Art. 4. § 1. Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.	Art. 4. § 1. Deze overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.
De reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging moeten in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst worden opgenomen.	De reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging moeten in de bij het eerste lid bedoelde overeenkomst worden opgenomen.
Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en tweede lid, gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen na de indiensttreding zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.	Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig het eerste en tweede lid, gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen na de indiensttreding zonder opzegging noch vergoeding een einde maken aan de overeenkomst.
§ 2. De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ondertekend met behulp	**§ 2. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst voor uitvoering van**

van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.	**tijdelijke arbeid wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:**
De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.	**- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,**
Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.	**- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.**
Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder: 1° "aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem	

voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst; 2° "systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.	
De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in te voeren.	De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in te voeren.
De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.	De werknemer kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	**Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de werkgever onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.	**Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.**
De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
Art. 8. § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.	Art. 8. § 1. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.
De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.	De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.
§ 2. De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.	§ 2. De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.	De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt.
Voor de toepassing van de vorige twee leden wordt de elektronisch ondertekende overeenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt : - door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG, - of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.	Voor de toepassing van de vorige twee leden wordt de elektronisch ondertekende overeenkomst beschouwd als een schriftelijke overeenkomst, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt : - door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van Verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG, - of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan het uitzendbureau om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.
§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 2 gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de uitzendkracht echter binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.	§ 3. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de bepalingen van paragraaf 2 gelden voor de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de uitzendkracht echter binnen zeven dagen na de indiensttreding, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.
Het vorige lid is evenwel niet van toepassing wanneer de volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn: 1° de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd, in overeenstemming met de bepalingen van § 2, door beide partijen schriftelijk vastgesteld; 2° het uitzendbureau heeft voorafgaand aan de indiensttreding een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden aan de uitzendkracht, doch de	Het vorige lid is evenwel niet van toepassing wanneer de volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn: 1° de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten werd, in overeenstemming met de bepalingen van § 2, door beide partijen schriftelijk vastgesteld; 2° het uitzendbureau heeft voorafgaand aan de indiensttreding een ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst ter ondertekening toegezonden aan de uitzendkracht, doch de

uitzendkracht heeft dat ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst niet ondertekend uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt; 3° de uitzendkracht heeft zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker aangevat op het tijdstip zoals bepaald in het ontwerp van arbeidsovereenkomst als bedoeld in de bepaling onder 2°; 4° het uitzendbureau heeft de indiensttreding van de uitzendkracht aangegeven, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling en met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker heeft aangevat.	uitzendkracht heeft dat ontwerp van elektronische arbeidsovereenkomst niet ondertekend uiterlijk op het tijdstip waarop hij in dienst treedt; 3° de uitzendkracht heeft zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker aangevat op het tijdstip zoals bepaald in het ontwerp van arbeidsovereenkomst als bedoeld in de bepaling onder 2°; 4° het uitzendbureau heeft de indiensttreding van de uitzendkracht aangegeven, in overeenstemming met het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling en met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht zijn arbeidsprestaties bij de gebruiker heeft aangevat.
§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst die of bij een uitzendbureau dat voor eigen rekening dergelijke dienst verleent. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar wordt op elk moment gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau aan de uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.	**§ 4. Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij het uitzendbureau dat voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de uitzendkracht tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**
Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of het uitzendbureau dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, het uitzendbureau dat een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel**

van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	**van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**
Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken, dan moet het uitzendbureau onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan hen kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, of bij haarzelf.	
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.	Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.
De elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake gekwalificeerde elektronische archivering die vastgesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, het uitzendbureau dat een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
<u>Wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst</u>	
Art. 4. § 1. Een PWA-arbeidsovereenkomst wordt voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk vastgesteld uiterlijk voor het tijdstip waarop de arbeidsprestaties een aanvang nemen.	Art. 4. § 1. Een PWA-arbeidsovereenkomst wordt voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk vastgesteld uiterlijk voor het tijdstip waarop de arbeidsprestaties een aanvang nemen.

Het geschrift bevat ten minste de volgende bepalingen : - wat de werknemer betreft : de naam, voornamen en zijn gewone verblijfplaats; - wat de werkgever betreft : de benaming van het PWA, zijn maatschappelijke zetel en het erkenningsnummer alsook de naam van de persoon die het PWA vertegenwoordigt; - de datum van inschrijving van de werknemer in het PWA en de inschrijvingscode; - de activiteiten die kunnen worden voorgesteld aan de werknemer in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de geldende reglementering; - de maximumduur van de prestaties die kunnen worden verricht in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst, deze maximumduur mag niet hoger zijn dan die welke is bepaald door de Koning krachtens artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944; - het bedrag van het loon dat aan de werknemer wordt toegekend per begonnen arbeidsuur; dit bedrag stemt overeen met het bedrag bepaald door de Koning krachtens artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944.	Het geschrift bevat ten minste de volgende bepalingen : - wat de werknemer betreft : de naam, voornamen en zijn gewone verblijfplaats; - wat de werkgever betreft : de benaming van het PWA, zijn maatschappelijke zetel en het erkenningsnummer alsook de naam van de persoon die het PWA vertegenwoordigt; - de datum van inschrijving van de werknemer in het PWA en de inschrijvingscode; - de activiteiten die kunnen worden voorgesteld aan de werknemer in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de geldende reglementering; - de maximumduur van de prestaties die kunnen worden verricht in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst, deze maximumduur mag niet hoger zijn dan die welke is bepaald door de Koning krachtens artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944; - het bedrag van het loon dat aan de werknemer wordt toegekend per begonnen arbeidsuur; dit bedrag stemt overeen met het bedrag bepaald door de Koning krachtens artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944.
§ 2. De PWA-arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren PWA-arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.	**§ 2. Een elektronisch ondertekende PWA-arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:**
De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.	**- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,**

Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.	**- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de werkgever om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.**
Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder : 1° "aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst; 2° "systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.	
De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van PWA-arbeidsovereenkomsten in te voeren.	De werkgever kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van PWA-arbeidsovereenkomsten in te voeren.
De werknemer kan niet worden verplicht om een PWA-arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.	De werknemer kan niet worden verplicht om een PWA-arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een	**Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst wordt opgeslagen bij**

verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de PWA-arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	**een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**
Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de reder of zijn gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst.	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.	**Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.**

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
Wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser	
Art. 9. § 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij moet voorafgaandelijk schriftelijk en in klare bewoordingen zijn opgesteld.	Art. 9. § 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij moet voorafgaandelijk schriftelijk en in klare bewoordingen zijn opgesteld.
De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.	**Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:**
De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.	**- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,**
Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de	**- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de**

voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.	**integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de reder of zijn gemachtigde om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.**
Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder : 1° "aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst; 2° "systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.	
De reder of zijn gemachtigde kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij in te voeren.	De reder of zijn gemachtigde kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij in te voeren.
De zeevisser kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.	De zeevisser kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze	**Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan,**

elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevisser en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij is verstreken. De toegang van de zeevisser tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de zeevisser, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij. Wanneer de zeevisser dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	**bij de reder of zijn gemachtigde die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevisser en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeevisser tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**
Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de reder of zijn gemachtigde niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de reder of zijn gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst.	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn gemachtigde die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de reder of zijn gemachtigde, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.	**Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.**

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn gemachtigde die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
§ 2. De in voorgaande paragraaf bedoelde schriftelijke arbeidsovereenkomst dient tenminste te vermelden : 1° de datum en plaats van het sluiten van de overeenkomst; 2° de naam, voornaam en woonplaats van de reder of zijn gemachtigde. Indien de reder een rechtspersoon is, dienen de officiële benaming ervan en het adres van de maatschappelijke zetel te worden vermeld; 3° de naam, voornamen en de woonplaats van de zeevisser, alsmede zijn erkenningsnummer; 4° de naam, de thuishaven en het nummer van het vissersschip waarop de functie moet worden uitgeoefend; 5° de plaats, datum en uur van de inscheping; 6° de functie die de zeevisser zal moeten uitoefenen; 7° het loon en de wijze van betaling van het loon.	§ 2. De in voorgaande paragraaf bedoelde schriftelijke arbeidsovereenkomst dient tenminste te vermelden : 1° de datum en plaats van het sluiten van de overeenkomst; 2° de naam, voornaam en woonplaats van de reder of zijn gemachtigde. Indien de reder een rechtspersoon is, dienen de officiële benaming ervan en het adres van de maatschappelijke zetel te worden vermeld; 3° de naam, voornamen en de woonplaats van de zeevisser, alsmede zijn erkenningsnummer; 4° de naam, de thuishaven en het nummer van het vissersschip waarop de functie moet worden uitgeoefend; 5° de plaats, datum en uur van de inscheping; 6° de functie die de zeevisser zal moeten uitoefenen; 7° het loon en de wijze van betaling van het loon.
§ 3. De arbeidsovereenkomst moet in overeenstemming zijn met de nadere regelen inzake de vorm en de inhoud ervan die, op advies van het Paritair Comité voor de zeevisserij en rekening houdend met de verschillende vormen van zeevisserij, door de Koning worden bepaald.	§ 3. De arbeidsovereenkomst moet in overeenstemming zijn met de nadere regelen inzake de vorm en de inhoud ervan die, op advies van het Paritair Comité voor de zeevisserij en rekening houdend met de verschillende vormen van zeevisserij, door de Koning worden bepaald.
<u>Wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen</u>	
Art. 16. § 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden: - de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2° van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;	Art. 16. § 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden: - de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2° van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;

- de in artikel 9quater, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde staat van de prestaties van de werknemer; - de in artikel 15, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde afrekening.	- de in artikel 9quater, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde staat van de prestaties van de werknemer; - de in artikel 15, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde afrekening.
Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het elektronisch versturen en opslaan van andere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer mogelijk maken.	Bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het elektronisch versturen en opslaan van andere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer mogelijk maken.
Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan het elektronisch versturen en opslaan van andere bij collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer mogelijk maken.	Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan het elektronisch versturen en opslaan van andere bij collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer mogelijk maken.
§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van hun individuele arbeidsrelatie elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderling akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.	§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van hun individuele arbeidsrelatie elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderling akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.
Na het verstrijken van het in het vorige lid bedoelde kalenderjaar kan zowel de werknemer als de werkgever eenzijdig op het in het vorige lid bedoelde onderlinge akkoord terugkomen door op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie opnieuw in papieren vorm moet worden meegedeeld.	Na het verstrijken van het in het vorige lid bedoelde kalenderjaar kan zowel de werknemer als de werkgever eenzijdig op het in het vorige lid bedoelde onderlinge akkoord terugkomen door op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie opnieuw in papieren vorm moet worden meegedeeld.
Met uitzondering van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten gaat de mededeling in papieren	Met uitzondering van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten gaat de mededeling in papieren

vorm van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.	vorm van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.
De kennisgeving waarbij de werknemer of de werkgever de mededeling van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten in papieren vorm wenst, dient ten laatste te gebeuren op de laatste werkdag van de maand november. De mededeling in papieren vorm van de individuele rekening gaat in op de eerste januari die volgt op de hoger genoemde kennisgeving en geldt minstens voor een volledig kalenderjaar.	De kennisgeving waarbij de werknemer of de werkgever de mededeling van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten in papieren vorm wenst, dient ten laatste te gebeuren op de laatste werkdag van de maand november. De mededeling in papieren vorm van de individuele rekening gaat in op de eerste januari die volgt op de hoger genoemde kennisgeving en geldt minstens voor een volledig kalenderjaar.
§ 3. Documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch worden verstuurd en opgeslagen, worden eveneens verstuurd naar en opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. De verlener van een elektronische archiveringsdienst bezorgt zo snel mogelijk een elektronisch ontvangstbewijs. Het elektronische ontvangstbewijs vermeldt de identiteit van de ontvangende werknemer, de aard van het verzonden document en het moment van ontvangst van dit document.	**§ 3. Documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch worden verstuurd, worden opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de werkgever die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**
De elektronische opslag bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient - zonder afbreuk te doen aan langere archiveringstermijnen die bepaald zijn bij wet, decreet of reglement - gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot de bewaarde documenten is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met de bij hem bewaarde documenten. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst de documenten, in een	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die documenten in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**

leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	
Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van hetzelfde document dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de werkgever onmiddellijk het exemplaar van het document aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.	**Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "elektronische archiveringsdienst" verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.**
De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de werkgever die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
Art. 35. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd,	**Art. 35. Een elektronisch ondertekende arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening, op voorwaarde dat de elektronische ondertekening gebeurt:**

wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.	
De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere systemen van elektronische handtekening dan de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd dienen te voldoen.	**- door een gekwalificeerde elektronische handtekening of een gekwalificeerd elektronisch zegel, bedoeld in respectievelijk artikel 3.12. en 3.27. van verordening (EU) nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG,**
Alle aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening kunnen door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid laten vaststellen dat hun systeem beantwoordt aan de voorwaarden gesteld door het in het vorige lid genoemd koninklijk besluit. Een lijst van aanbieders van een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening die hun vrijwillige aangifte voor een opname op deze lijst hebben gedaan en wier aangifte aanvaard is wordt door het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid opgemaakt en ter bekrachtiging doorgestuurd naar de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft. Indien de minister die Werk onder zijn bevoegdheid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.	**- of door een andere elektronische handtekening die toelaat de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en het behoud van de integriteit van die overeenkomst te verzekeren. In geval van betwisting is het aan de reder of diens gemachtigde om aan te tonen dat deze elektronische handtekening daadwerkelijk deze functies verzekert.**
Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder: 1° "aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening": elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst; 2° "systeem voor het gebruik van een	

elektronische handtekening": het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.	
De reder of diens vertegenwoordiger kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten aan boord van zeeschepen wegens scheepsdienst in te voeren.	De reder of diens vertegenwoordiger kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten **wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen** in te voeren.
De zeevarende kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.	De zeevarende kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.
Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevarende en dient - zonder afbreuk te doen aan langere archiveringstermijnen die bepaald zijn bij wet, decreet of reglement - gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeevarende tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd. Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de zeevarende, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen. Wanneer de zeevarende dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.	**Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, bij de reder of diens vertegenwoordiger die voor eigen rekening zulk een dienst uitbaat. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevarende en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de zeevarende tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd.**

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de reder of diens gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform artikel 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	**Na afloop van deze periode van vijf jaar maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of zijn vertegenwoordiger die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, die door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, in een leesbare en gebruiksklare vorm over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.**
Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder "verlener van een elektronische archiveringsdienst" verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de reder of diens gemachtigde, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.	**Voor de toepassing van dit artikel wordt onder “elektronische archiveringsdienst” verstaan: een dienst zoals bepaald bij artikel I.18.17° en 18°, van het Wetboek van economisch recht.**
De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.	**De verlener van een elektronische archiveringsdienst of, bij ontstentenis hiervan, de reder of diens vertegenwoordiger die een dergelijke dienst voor eigen rekening uitbaat, dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht.**
<u>Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen</u>	
Art. 6. § 1. Het arbeidsreglement moet vermelden:	Art. 6. § 1. Het arbeidsreglement moet vermelden:
1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid.	1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid.

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.	Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.
Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld : a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld; d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.	Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld : a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld; c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld; d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.
In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van: a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd; b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd; c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.	In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van: a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd; b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd; c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.	Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.
Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn.	Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn.
Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971: de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.	Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971: de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.
2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;	2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;
3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;	3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;
4° a) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake; b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;	4° a) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake; b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;
5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;	5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;	6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;
7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;	7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;
8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;	8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;	9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
10° a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake; b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;	10° a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake; b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;	11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;
12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;	12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;	13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;	14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;
15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;	15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;

16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;	16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;
17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.	**17° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.**
§ 2. Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst kan, voor de toepassing van § 1, in voorkomend geval verwezen worden naar de teksten die van toepassing zijn.	§ 2. Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst kan, voor de toepassing van § 1, in voorkomend geval verwezen worden naar de teksten die van toepassing zijn.
Art. 14. De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:	Art. 14. De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:
1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.	1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.
De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste vierentwintig uur vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.	De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste vierentwintig uur vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.
Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van	Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van

de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.	inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.
2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:	2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:
a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;	a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;
b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;	b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;
c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;	c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;
d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;	d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;
e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;	e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;	f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;	g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;	h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;
i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;	i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;	j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;
k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;	k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;
l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;	l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;	m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;	n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;
o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;	o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;
p) de duur van de jaarlijkse vakantie alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;	p) de duur van de jaarlijkse vakantie alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
q) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;	q) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;	r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;
s) de elementen bedoeld in artikel 32noniesdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;	s) de elementen bedoeld in artikel 32noniesdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
t) de informatie rond het bestaan van een uitgangscontrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn;	t) de informatie rond het bestaan van een uitgangscontrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn;
u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;	**u) de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het**

	waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;
v) de door de werkgever, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het voeren van een preventief alcohol en drugbeleid in de onderneming, vastgestelde uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid.	v) de door de werkgever, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het voeren van een preventief alcohol en drugbeleid in de onderneming, vastgestelde uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid.
Sociaal Strafwetboek	
Art. 28. Informatiedragers met hetzij sociale gegevens, hetzij andere door de wet voorgeschreven gegevens.	Art. 28. Informatiedragers met hetzij sociale gegevens, hetzij andere door de wet voorgeschreven gegevens.
§ 1. De sociaal inspecteurs mogen zich alle informatiedragers doen overleggen die zich bevinden op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen, op voorwaarde dat deze informatiedragers:	§ 1. De sociaal inspecteurs mogen zich alle informatiedragers doen overleggen die zich bevinden op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen, op voorwaarde dat deze informatiedragers:
1° hetzij sociale gegevens, bedoeld in artikel 16, 5°, bevatten;	1° hetzij sociale gegevens, bedoeld in artikel 16, 5°, bevatten;
2° hetzij gelijk welke andere gegevens bevatten die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard, zelfs wanneer de sociaal inspecteurs niet zijn belast met het toezicht op deze wetgeving.	2° hetzij gelijk welke andere gegevens bevatten die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard, zelfs wanneer de sociaal inspecteurs niet zijn belast met het toezicht op deze wetgeving.
De sociaal inspecteurs mogen zich eveneens de toegang doen verschaffen tot de in het eerste lid bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.	De sociaal inspecteurs mogen zich eveneens de toegang doen verschaffen tot de in het eerste lid bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.
	§ 1/1. Wanneer de in § 1 bedoelde informatiedragers zich niet op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die aan hun toezicht zijn onderworpen bevinden en deze informatiedragers vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat, dient de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber, de nodige

	maatregelen te treffen om aan de sociaal inspecteurs op hun vraag toegang te verschaffen tot deze informatiedragers.
§ 2. Wanneer de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber afwezig is op het ogenblik van de controle nemen de sociaal inspecteurs de nodige maatregelen om de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te contacteren om voormelde informatiedragers te doen voorleggen of om zich toegang te doen verschaffen tot de in § 1, eerste lid, bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat.	§ 2. Wanneer de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber afwezig is op het ogenblik van de controle nemen de sociaal inspecteurs de nodige maatregelen om de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber te contacteren om voormelde informatiedragers te doen voorleggen of om zich toegang te doen verschaffen tot de in § 1, eerste lid, bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat **of tot de in § 1/1 bedoelde informatiedragers die vanuit deze plaatsen niet toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat**.
§ 3. De sociaal inspecteurs kunnen overgaan tot het opsporen en onderzoeken van de in § 1 bedoelde informatiedragers in de volgende gevallen:	§ 3. De sociaal inspecteurs kunnen overgaan tot het opsporen en onderzoeken van de in § 1 bedoelde informatiedragers in de volgende gevallen:
1° wanneer de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber voormelde informatiedragers niet vrijwillig voorlegt, zonder zich evenwel te verzetten tegen deze opsporing of dit onderzoek;	1° wanneer de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber voormelde informatiedragers niet vrijwillig voorlegt, zonder zich evenwel te verzetten tegen deze opsporing of dit onderzoek;
2° wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber op het ogenblik van de controle niet bereikbaar is.	2° wanneer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber op het ogenblik van de controle niet bereikbaar is.
De sociaal inspecteurs kunnen slechts overgaan tot de opsporing of het onderzoek van deze informatiedragers op voorwaarde dat de aard van de opsporing of het onderzoek dit vereist wanneer het gevaar bestaat dat deze informatiedragers of de gegevens die zij bevatten naar aanleiding van de controle verdwijnen of worden gewijzigd of wanneer de gezondheid of de veiligheid van de werknemers dit vereist.	De sociaal inspecteurs kunnen slechts overgaan tot de opsporing of het onderzoek van deze informatiedragers op voorwaarde dat de aard van de opsporing of het onderzoek dit vereist wanneer het gevaar bestaat dat deze informatiedragers of de gegevens die zij bevatten naar aanleiding van de controle verdwijnen of worden gewijzigd of wanneer de gezondheid of de veiligheid van de werknemers dit vereist.
Wanneer de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber zich verzet tegen deze opsporing of dit onderzoek wordt een proces-verbaal opgesteld wegens belemmering van toezicht.	Wanneer de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber zich verzet tegen deze opsporing of dit onderzoek wordt een proces-verbaal opgesteld wegens belemmering van toezicht.

§ 4. De Koning kan, ten informatieve titel, een lijst opstellen met de in § 1, eerste lid, 2°, bedoelde gegevens die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard, en die zich op informatiedragers bevinden op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die onderworpen zijn aan het toezicht van de sociaal inspecteurs of die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat en waartoe de sociaal inspecteurs toegang hebben.	§ 4. De Koning kan, ten informatieve titel, een lijst opstellen met de in § 1, eerste lid, 2°, bedoelde gegevens die ingevolge de wetgeving dienen te worden opgemaakt, bijgehouden of bewaard, en die zich op informatiedragers bevinden op de arbeidsplaatsen of op de andere plaatsen die onderworpen zijn aan het toezicht van de sociaal inspecteurs of die vanuit deze plaatsen toegankelijk zijn via een informaticasysteem of via elk ander elektronisch apparaat en waartoe de sociaal inspecteurs toegang hebben.
Art. 201. Vermeldingen in het arbeidsreglement.	Art. 201. Vermeldingen in het arbeidsreglement.
§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die in overtreding met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen volgende bepalingen in het arbeidsreglement niet heeft opgenomen: 1° de vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;	§ 1. Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die in overtreding met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen volgende bepalingen in het arbeidsreglement niet heeft opgenomen: 1° de vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;
2° de plaats waar de persoon te bereiken is die aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming;	2° de plaats waar de persoon te bereiken is die aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming;
3° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;	3° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
4° de coördinaten van de preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;	4° de coördinaten van de preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;
5° de toepasselijke procedures bij melding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	5° de toepasselijke procedures bij melding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
§ 2. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die, in overtreding met de wet van 8 april1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, heeft nagelaten onderstaande elementen in het arbeidsreglement op te nemen:	§ 2. Met een sanctie van niveau 1 wordt bestraft, de werkgever die, in overtreding met de wet van 8 april1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, heeft nagelaten onderstaande elementen in het arbeidsreglement op te nemen:

1° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;	1° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;
2° de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regels voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;	2° de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regels voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;
3° de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regels voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;	3° de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regels voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;
4° de data van de feestdagen;	4° de data van de feestdagen;
5° de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;	5° de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;
6° de namen van de leden van de ondernemingsraad;	6° de namen van de leden van de ondernemingsraad;
7° de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;	7° de namen van de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk;
8° de namen van de leden van de vakbondsafvaardiging;	8° de namen van de leden van de vakbondsafvaardiging;
9° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, en tot wie het slachtoffer van een arbeidsongeval zich kan wenden wanneer die zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende geneesheer gevestigd is;	9° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, en tot wie het slachtoffer van een arbeidsongeval zich kan wenden wanneer die zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende geneesheer gevestigd is;
10° het adres van de inspectiediensten waar de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers, kunnen worden bereikt;	10° het adres van de inspectiediensten waar de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers, kunnen worden bereikt;
11° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden die gesloten zijn in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;	11° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden die gesloten zijn in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;
12° de identiteit van de dienstverlener van de verantwoordelijke elektronische archiveringsdienst, met toepassing van titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de	**12° de identiteit van de persoon die verantwoordelijk is, bij toepassing van de wettelijke bepalingen betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en voor de opslag van de elektronisch verstuurde documenten in het**

dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.	**kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, evenals voor het waarborgen van de toegang van de werknemer tot deze elektronisch opgeslagen documenten, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.**

HOOFDSTUK 6	
Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt	
wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 11ter. § 1. Hij die een werknemer vervangt wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van deze wet, wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.	Art. 11ter. § 1. Hij die een werknemer vervangt wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van deze wet, wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.
De reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden van die indienstneming moeten schriftelijk voor elke werknemer afzonderlijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop deze werknemer in dienst treedt.	De reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden van die indienstneming moeten schriftelijk voor elke werknemer afzonderlijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop deze werknemer in dienst treedt.
De duur van de overeenkomstig de bepalingen van dit artikel gesloten vervangingsovereenkomst mag niet langer zijn dan twee jaar.	De duur van de overeenkomstig de bepalingen van dit artikel gesloten vervangingsovereenkomst mag niet langer zijn dan twee jaar.

Wanneer de partijen verschillende opeenvolgende vervangingsovereenkomsten hebben gesloten, zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van die opeenvolgende overeenkomsten niet langer zijn dan twee jaar.	Wanneer de partijen verschillende opeenvolgende vervangingsovereenkomsten hebben gesloten, zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van die opeenvolgende overeenkomsten niet langer zijn dan twee jaar.
Is er geen geschrift of werd de door het derde en het vierde lid bepaalde termijn van twee jaar overschreden, dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.	Is er geen geschrift of werd de door het derde en het vierde lid bepaalde termijn van twee jaar overschreden, dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.
§ 2. De bepalingen van § 1 kunnen eveneens toegepast worden wanneer een werknemer wordt in dienst genomen ter vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent.	§ 2. De bepalingen van § 1 kunnen eveneens toegepast worden wanneer een werknemer wordt in dienst genomen ter vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent.
	§ 3. De bepalingen van § 1 kunnen eveneens worden toegepast wanneer een werknemer wordt in dienst genomen om een arbeidsongeschikte werknemer, die met toepassing van artikel 31/1 van deze wet tijdelijk met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk uitvoert, te vervangen voor de arbeidsuren uit zijn normale arbeidsregeling waarop die arbeidsongeschikte werknemer geen arbeidsprestaties levert.

HOOFDSTUK 7	
Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen	
<u>Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen</u>	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 2. Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, of bij	**Art. 2.** Binnen het kader vastgesteld bij artikel 1, kan een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair orgaan, of bij

ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het arbeidsreglement, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen :	ontstentenis van een dergelijke overeenkomst een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de onderneming, indien er in de onderneming een vakbondsafvaardiging bestaat, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, het arbeidsreglement, afwijken van de volgende wettelijke bepalingen :
1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;	1° het verbod van zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust, voorgeschreven door respectievelijk de artikelen 11 en 16, eerste lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971;
2° het verbod om werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van dezelfde wet ;	2° het verbod om werknemers 's nachts tewerk te stellen, voorgeschreven door artikel 35 van dezelfde wet ;
3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26bis, § 1 van dezelfde wet;	**3° de grenzen van de arbeidsduur voorgeschreven door de artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, §§1 tot 4, van dezelfde wet, op voorwaarde dat de dagelijkse arbeidstijd twaalf uren niet overschrijdt en dat de overschrijdingen van de grenzen vastgesteld bij voornoemde artikelen 19, eerste lid, 20, 20bis en 27, §§ 1 tot 4, onderworpen worden aan de voorwaarden vastgesteld bij artikel 26bis, §§ 1 en 1bis en artikel 27, §5 van dezelfde wet;**
4° het verbod om bouwwerken uit te voeren gedurende bepaalde periodes vermeld in artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken;	4° het verbod om bouwwerken uit te voeren gedurende bepaalde periodes vermeld in artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken;
5° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid, van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in geval van afwijking op artikel 11, vierde lid, moet de inhaalrust worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van artikel 8; het gebruik van deze afwijking mag geen vermindering van het bij of krachtens artikel 4 vastgestelde aantal feestdagen voor gevolg hebben.	5° het verbod van arbeid op feestdagen, de verplichting om feestdagen die met een zondag of een gewone inactiviteitsdag samenvallen te vervangen door een gewone activiteitsdag en de verplichting om de inhaalrust, toegekend na arbeid verricht op een feestdag, aan te rekenen op de arbeidsduur, voorgeschreven door de artikelen 4, 6, 10 en 11, vierde lid, van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen; een afwijking op de artikelen 4 en 10 houdt automatisch een afwijking in op de artikelen 6 en 11, vierde lid; in geval van afwijking op artikel 11, vierde lid, moet de inhaalrust worden vastgesteld overeenkomstig de procedure van artikel 8; het gebruik van deze afwijking mag geen vermindering van het bij of krachtens artikel 4 vastgestelde aantal feestdagen voor gevolg hebben.

Art. 4.§ 1. [...] § 2. Het loon verschuldigd voor een afwezigheidsdag bedoeld bij artikel 30 van voornoemde wet van 3 juli 1978 is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer. § 3. Artikel 56, tweede lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978 is niet van toepassing op de gevallen bedoeld bij de artikelen 49, 51, 52, 54 en 55. § 4. Het loon verschuldigd voor een feestdag in toepassing van artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer. § 5. In de gevallen bedoeld bij de §§ 1, 2 en 4 van dit artikel moet een vijfde deel of een zesde deel van het loon worden toegepast naargelang de normale arbeidsregeling van de andere werknemers van de onderneming, of bij ontstentenis van deze, van de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van dezelfde bedrijfstak, vijf of zes dagen per week bedraagt.	**Art. 4**.§ 1. [...] § 2. Het loon verschuldigd voor een afwezigheidsdag bedoeld bij artikel 30 van voornoemde wet van 3 juli 1978 is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer. § 3. Artikel 56, **derde lid**, van voornoemde wet van 3 juli 1978 is niet van toepassing op de gevallen bedoeld bij de artikelen 49, 51, 52, 54 en 55. § 4. Het loon verschuldigd voor een feestdag in toepassing van artikel 14 van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen is gelijk aan een vijfde of een zesde van het loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer. § 5. In de gevallen bedoeld bij de §§ 1, 2 en 4 van dit artikel moet een vijfde deel of een zesde deel van het loon worden toegepast naargelang de normale arbeidsregeling van de andere werknemers van de onderneming, of bij ontstentenis van deze, van de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen van dezelfde bedrijfstak, vijf of zes dagen per week bedraagt.

HOOFDSTUK 8	
Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers	
<u>Wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers</u>	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 11. De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.	Art. 11. De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.
De sociaal inspecteurs en de door de bevoegde overheden aangewezen ambtenaren beschikken	De sociaal inspecteurs en de door de bevoegde overheden aangewezen ambtenaren beschikken

over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.	over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.
	De sociaal inspecteurs en de door de Koning aangeduide ambtenaren zijn eveneens bevoegd voor de vaststelling van de inbreuken op de decreten en ordonnanties genomen op basis van artikel 6, §1, IX, 3° van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen en op hun uitvoeringsbesluiten.

HOOFDSTUK 9	
Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek	
<u>Sociaal Strafwetboek</u>	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 16. Voor de toepassing van Boek I van dit Wetboek en de uitvoeringsmaatregelen ervan, wordt verstaan onder:	Art. 16. Voor de toepassing van Boek I van dit Wetboek en de uitvoeringsmaatregelen ervan, wordt verstaan onder:
1° "sociaal inspecteurs" : de ambtenaren die onder het gezag staan van de ministers tot wiens bevoegdheid de werkgelegenheid en arbeid, de sociale zekerheid, de sociale zaken en volksgezondheid behoren of die onder het gezag staan van de openbare instellingen die ervan afhangen, en die zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit Wetboek, van de wetten bedoeld in Boek II van dit Wetboek en van de andere wetten waarvoor zij belast zijn met het toezicht op de naleving ervan, alsmede met het toezicht op de naleving van de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van dit Wetboek en van voormelde wetten;	1° "sociaal inspecteurs" : de ambtenaren die onder het gezag staan van de ministers tot wiens bevoegdheid de werkgelegenheid en arbeid, de sociale zekerheid, de sociale zaken en volksgezondheid behoren of die onder het gezag staan van de openbare instellingen die ervan afhangen, en die zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van dit Wetboek, van de wetten bedoeld in Boek II van dit Wetboek en van de andere wetten waarvoor zij belast zijn met het toezicht op de naleving ervan, alsmede met het toezicht op de naleving van de bepalingen van de uitvoeringsbesluiten van dit Wetboek en van voormelde wetten;
2° "werknemers" : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon en degenen die daarmee gelijkgesteld worden :	2° "werknemers" : de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon en degenen die daarmee gelijkgesteld worden :

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; b) de personen die geen arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon maar die geheel of gedeeltelijk onderworpen zijn aan de wetgeving betreffende de sociale zekerheid van de werknemers;	a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; b) de personen die geen arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon maar die geheel of gedeeltelijk onderworpen zijn aan de wetgeving betreffende de sociale zekerheid van de werknemers;
3° "werkgevers" : a) de personen die gezag over de werknemers uitoefenen; b) de personen die ermee worden gelijkgesteld ingevolge een bepaling van sociaal recht; c) met de werkgever worden ook gelijkgesteld : - zij die kinderen arbeid doen verrichten of hen werkzaamheden doen uitvoeren; - de invoerders van ruwe diamant; - de reders; - zij die een bureau voor arbeidsbemiddeling exploiteren of die een commissiegeld innen in het kader van de wetgeving betreffende het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling; - de gebruikers in het kader van de wetgeving betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, alsmede de personen die, voor eigen rekening, werknemers ter beschikking stellen van gebruikers;	3° "werkgevers" : a) de personen die gezag over de werknemers uitoefenen; b) de personen die ermee worden gelijkgesteld ingevolge een bepaling van sociaal recht; c) met de werkgever worden ook gelijkgesteld : - zij die kinderen arbeid doen verrichten of hen werkzaamheden doen uitvoeren; - de invoerders van ruwe diamant; - de reders; - zij die een bureau voor arbeidsbemiddeling exploiteren of die een commissiegeld innen in het kader van de wetgeving betreffende het exploiteren van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling; - de gebruikers in het kader van de wetgeving betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, alsmede de personen die, voor eigen rekening, werknemers ter beschikking stellen van gebruikers;
4° "gerechtigden": de personen die recht hebben op een sociale uitkering, hetzij op basis van de sociale zekerheid hetzij op basis van een regeling voor maatschappelijke bijstand, of andere voordelen toegekend door de reglementering waarop de sociaal inspecteurs toezicht uitoefenen, alsook zij die er aanspraak op maken;	4° "gerechtigden": de personen die recht hebben op een sociale uitkering, hetzij op basis van de sociale zekerheid hetzij op basis van een regeling voor maatschappelijke bijstand, of andere voordelen toegekend door de reglementering waarop de sociaal inspecteurs toezicht uitoefenen, alsook zij die er aanspraak op maken;
5° "sociale gegevens": alle gegevens die nodig zijn voor de toepassing van de wetgeving betreffende het arbeidsrecht en de sociale zekerheid;	5° "sociale gegevens": alle gegevens die nodig zijn voor de toepassing van de wetgeving betreffende het arbeidsrecht en de sociale zekerheid;
6° "sociale gegevens van persoonlijke aard": alle sociale gegevens met betrekking tot een persoon die is of kan worden geïdentificeerd;	6° "sociale gegevens van persoonlijke aard": alle sociale gegevens met betrekking tot een persoon die is of kan worden geïdentificeerd;
7° " medische gegevens van persoonlijke aard " : alle sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan men informatie kan afleiden over de vroegere, de huidige of de toekomstige fysieke of psychische gezondheidstoestand van de persoon die is of kan worden geïdentificeerd,	7° " medische gegevens van persoonlijke aard " : alle sociale gegevens van persoonlijke aard waarvan men informatie kan afleiden over de vroegere, de huidige of de toekomstige fysieke of psychische gezondheidstoestand van de persoon die is of kan worden geïdentificeerd,

met uitzondering van de louter administratieve of boekhoudkundige gegevens betreffende de geneeskundige behandelingen of verzorgingen;	met uitzondering van de louter administratieve of boekhoudkundige gegevens betreffende de geneeskundige behandelingen of verzorgingen;
8° "openbare instellingen van sociale zekerheid" : de openbare instellingen alsmede de federale Overheidsdiensten die belast zijn met de toepassing van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid;	8° " openbare instellingen van sociale zekerheid " : de openbare instellingen alsmede de federale Overheidsdiensten die belast zijn met de toepassing van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid;
9° "meewerkende instellingen van sociale zekerheid": de privaatrechtelijke instellingen, die erkend zijn om mee te werken aan de toepassing van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid;	9° "meewerkende instellingen van sociale zekerheid": de privaatrechtelijke instellingen, die erkend zijn om mee te werken aan de toepassing van de wetgeving betreffende de sociale zekerheid;
10° "arbeidsplaatsen": alle plaatsen waar werkzaamheden worden verricht die aan het toezicht van de sociaal inspecteurs onderworpen zijn of waar personen tewerkgesteld zijn die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, en onder meer de ondernemingen, gedeelten van ondernemingen, inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, gebouwen, lokalen, plaatsen gelegen binnen het bedrijfsterrein, werven en werken buiten de ondernemingen;	10° "arbeidsplaatsen": alle plaatsen waar werkzaamheden worden verricht die aan het toezicht van de sociaal inspecteurs onderworpen zijn of waar personen tewerkgesteld zijn die onderworpen zijn aan de bepalingen van de wetgeving waarop zij toezicht uitoefenen, en onder meer de ondernemingen, gedeelten van ondernemingen, inrichtingen, gedeelten van inrichtingen, gebouwen, lokalen, plaatsen gelegen binnen het bedrijfsterrein, werven en werken buiten de ondernemingen;
11° " informatiedragers " : gelijk welke informatiedragers onder welke vorm ook, zoals boeken, registers, documenten, numerieke of digitale informatiedragers, schijven, banden en met inbegrip van deze die toegankelijk zijn door een informaticasysteem of door elk ander elektronisch apparaat;	11° " informatiedragers " : gelijk welke informatiedragers onder welke vorm ook, zoals boeken, registers, documenten, numerieke of digitale informatiedragers, schijven, banden en met inbegrip van deze die toegankelijk zijn door een informaticasysteem of door elk ander elektronisch apparaat;
12° " overtreder " : persoon aan wie een administratieve geldboete kan worden opgelegd;	12° " overtreder " : persoon aan wie een administratieve geldboete kan worden opgelegd;
13° " bevoegde administratie " : de administratie en de ambtenaren die door de Koning aangesteld zijn om administratieve geldboeten op te leggen.	13° " bevoegde administratie " : de administratie en de ambtenaren die door de Koning aangesteld zijn om administratieve geldboeten op te leggen.
14° " de actoren van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude " : de sociale inspectiediensten van de Federale Staat, de politie, de Sociale inlichtingen- en Opsporingsdienst, de bevoegde administratie, het openbaar ministerie bij de hoven en rechtbanken, de onderzoeksrechters, het College van de procureurs-generaal en de openbare instellingen van sociale zekerheid;	14° " de actoren van de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude " : de sociale inspectiediensten van de Federale Staat, de politie, de Sociale inlichtingen- en Opsporingsdienst, de bevoegde administratie, het openbaar ministerie bij de hoven en rechtbanken, de onderzoeksrechters, het College van de procureurs-generaal en de openbare instellingen van sociale zekerheid;
15° " de elektronische identiteitskaart " : de elektronische identiteitskaart bedoeld in de wet van 19 juli 1991 betreffende de bevolkingsregisters, de identiteitskaarten, de	15° " de elektronische identiteitskaart " : de elektronische identiteitskaart bedoeld in de wet van 19 juli 1991 betreffende de bevolkingsregisters, de identiteitskaarten, de

vreemdelingenkaarten en de verblijfsdocumenten en tot wijziging van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen;	vreemdelingenkaarten en de verblijfsdocumenten en tot wijziging van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen;
16° " het Beheerscomité " : het Beheerscomité van de databank e-PV, bedoeld in artikel 100/8;	16° " het Beheerscomité " : het Beheerscomité van de databank e-PV, bedoeld in artikel 100/8;
17° " het e-PV " : het proces-verbaal tot vaststelling van inbreuken dat wordt aangemaakt, opgeslagen en verzonden overeenkomstig het in artikel 100/2 bedoelde model via de daartoe ontworpen informaticatoepassing;	17° " het e-PV " : het proces-verbaal tot vaststelling van inbreuken dat wordt aangemaakt, opgeslagen en verzonden overeenkomstig het in artikel 100/2 bedoelde model via de daartoe ontworpen informaticatoepassing;
18° " de databank e-PV " : de databank die opgericht wordt door artikel 100/6 en waarin de gegevens van de e-PV's die opgenomen zijn in het in artikel 100/2 bedoelde model evenals de gegevens opgenomen in de bijlagen bij deze e-PV's, worden opgeslagen en bijgehouden;	18° " de databank e-PV " : de databank die opgericht wordt door artikel 100/6 en waarin de gegevens van de e-PV's die opgenomen zijn in het in artikel 100/2 bedoelde model evenals de gegevens opgenomen in de bijlagen bij deze e-PV's, worden opgeslagen en bijgehouden;
19° " de Ginaa-databank " : de databank van de bevoegde administratie, die de gegevens bevat met betrekking tot de opdrachten die haar in of krachtens het eerste boek worden toegewezen.	19° " de Ginaa-databank " : de databank van de bevoegde administratie, die de gegevens bevat met betrekking tot de opdrachten die haar in of krachtens het eerste boek worden toegewezen.
	20° "datamining": het gericht zoeken naar verbanden in gegevensverzamelingen met als doel profielen op te stellen voor verder onderzoek;
	21° "datamatching": het vergelijken van twee sets van verzamelde data met elkaar.
Art. 20. Legitimatiebewijs	Art. 20. Legitimatiebewijs
De sociaal inspecteurs oefenen hun opdrachten uit voorzien van het legitimatiebewijs van hun ambt.	De sociaal inspecteurs oefenen hun opdrachten uit voorzien van het legitimatiebewijs van hun ambt.
De sociaal inspecteurs moeten hun legitimatiebewijs steeds voorleggen.	De sociaal inspecteurs moeten hun legitimatiebewijs steeds voorleggen.
De Koning bepaalt het model van dit legitimatiebewijs.	De Koning bepaalt het model van dit legitimatiebewijs.
	Wanneer de sociaal inspecteurs optreden met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten, zoals bedoeld in artikel 42/1 van dit Wetboek, dient het legitimatiebewijs niet voorgelegd te worden, noch dienen ze hun hoedanigheid mede te delen.

	<u>Afdeling 2/1</u> - Bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs op het vlak van de vaststellingen inzake discriminatie.
	Art. 42/1. Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie
	§1. Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten, hebben de sociale inspecteurs de bevoegdheid om bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching, zich voor te doen als cliënten, potentiele cliënten, werknemers of potentiele werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.
	§2. Onverminderd het bepaalde in §3 is het de sociaal inspecteur, belast met de uitvoering van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in §1, verboden in het kader van zijn opdracht strafbare feiten te plegen.
	§3. Blijven vrij van straf, de sociaal inspecteurs die, in het kader van hun opdracht en met het oog op het welslagen ervan of ter verzekering van hun eigen veiligheid, strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen, mits uitdrukkelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.
	Die strafbare feiten mogen niet ernstiger zijn dan die waarvoor de opsporingsmethode wordt aangewend en moeten noodzakelijkerwijze evenredig zijn met het nagestreefde doel.
	Blijft vrij van straf de magistraat die machtiging verleent aan een sociaal inspecteur tot het plegen van strafbare feiten in het kader van de uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in §1.
	§4. De uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in §1, kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord van de

	arbeidsauditeur of de procureur des Konings. Dit akkoord heeft eveneens betrekking op de strikt noodzakelijke strafbare feiten en de machtiging daartoe, zoals vermeld in §3.
	Alle acties ondernomen tijdens de opsporingsmethode en de resultaten ervan worden opgetekend in een verslag en worden meegedeeld aan de arbeidsauditeur of de procureur des Konings.
	§5. De betrokken persoon of personen waarbij vaststellingen worden gedaan mogen niet worden geprovoceerd in de zin van het artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.
	De opsporingsmethode moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen. Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiele werknemers te kunnen vaststellen en indien deze vaststellingen niet op een andere manier kunnen gebeuren. Het mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd wordt, terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men kan bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie.
	Hij mag slechts gebruikt worden na klachten of meldingen en op basis van aanwijzingen die men kan bestempelen als zijnde discriminatie door een werkgever, een particuliere onderneming, zijn aangestelde of de werknemers van de onderneming, en dient ondersteund te worden door resultaten van datamining en datamatching.

HOOFDSTUK 10	
Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk	
wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
	Art. 12bis/1. Een centrale gegevensbank die tot doel heeft de opvolging van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten toe te laten, nutteloze herhalingen van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en de uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken, wordt opgericht overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Deze gegevensbank bevat inzonderheid de resultaten van de beslissingen inzake medische geschiktheid van de uitzendkrachten; deze gegevens worden niet beschouwd als medische persoonsgegevens.
	De Koning bepaalt de instantie die belast is met het beheer van de in het eerste lid bedoelde gegevensbank, evenals de nadere regels betreffende dit beheer dat betrekking heeft op het opstellen, de werking, de controle, de bewaring van en de toegang tot deze gegevens.
Art. 47. §1. De Koning bepaalt alle andere voorwaarden en nadere regelen betreffende de oprichting, de samenstelling en de werking van de Hoge Raad.	**Art. 47. §1. De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels in verband met de oprichting, de samenstelling, de werking en de opdrachten van de Hoge Raad.**
	§2. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in §1 kan de Koning binnen de Hoge Raad een vaste commissie oprichten die belast is met het verlenen van wetenschappelijke ondersteuning aan de Hoge Raad bij de voorbereiding van adviezen en voorstellen die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad.

	Deze vaste commissie bestaat uit personen die beroepshalve of ingevolge hun activiteiten in academische inrichtingen bijzonder bevoegd zijn inzake één of meerdere domeinen die behoren tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
	§3. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in §1, kan de Koning de volgende opdrachten inzake communicatie en onderzoek inzake welzijn op het werk, die behoren tot de bevoegdheid van de Hoge Raad, overdragen aan een vaste commissie opgericht binnen de Hoge Raad en waarvan Hij de samenstelling en de werkingsregels bepaalt:
	1° het verstrekken van adviezen en het doen van voorstellen over, evenals het evalueren van de actieplannen die door de bevoegde administratie worden opgesteld inzake communicatie en onderzoek met betrekking tot het welzijn op het werk;
	2° het uitoefenen van de functie van vast bureau van het Belgisch steunpunt van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk;
	3° het uitbrengen van adviezen over de toelage voor sociaal onderzoek en voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.
	§4. Bij de uitoefening van de bevoegdheden bedoeld in §1, kan de Koning, vaste commissies oprichten die bevoegd zijn voor een bepaalde bedrijfstak of een welbepaald onderwerp, waarvan Hij de opdrachten, de samenstelling en de werkingsregels bepaalt.
Art. 47bis. Binnen de Hoge Raad wordt een Commissie opgericht belast met de in het tweede lid bedoelde specifieke opdrachten in het kader van de toepassing van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten evenals in het kader van de toepassing van andere wetten en besluiten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en die behoren tot de bevoegdheid van de minister bevoegd voor Arbeid.	**Art. 47bis**. Binnen de Hoge Raad wordt een **vaste operationele** Commissie opgericht belast met de in het tweede lid bedoelde specifieke opdrachten in het kader van de toepassing van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten evenals in het kader van de toepassing van andere wetten en besluiten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en die behoren tot de bevoegdheid van de minister bevoegd voor Arbeid.
De specifieke opdrachten bedoeld in het eerste lid zijn:	De specifieke opdrachten bedoeld in het eerste lid zijn:

1. een advies geven voor wat betreft de erkenning van de diensten, de instellingen, de personen en de ondernemingen;	1. een advies geven voor wat betreft de erkenning van de diensten, de instellingen, de personen en de ondernemingen;
2. voorstellen formuleren betreffende de criteria voor de erkenningen bedoeld onder punt 1;	2. voorstellen formuleren betreffende de criteria voor de erkenningen bedoeld onder punt 1;
3. een advies geven over de jaarlijkse activiteitsrapporten van de diensten die belast zijn om mee te werken aan de uitvoering van het welzijnsbeleid dat door de ondernemingen wordt opgesteld;	3. een advies geven over de jaarlijkse activiteitsrapporten van de diensten die belast zijn om mee te werken aan de uitvoering van het welzijnsbeleid dat door de ondernemingen wordt opgesteld;
4. een advies geven over de werking van de controlegeneeskunde;	4. **(…)**
5. een advies verlenen in het kader van de aanvragen voor een toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers;	5. een advies verlenen in het kader van de aanvragen voor een toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers**.**
6. een advies verlenen met betrekking tot de toelage bestemd voor sociaal onderzoek en voor de vorming van de werknemersvertegen-woordigers in de onderneming.	6. **(…)**
HOOFDSTUK 11	
Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde	
<u>wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde</u>	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 4. § 1. Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid wordt een opvolgingscommissie opgericht met het doel advies te verlenen betreffende de werking van de controlegeneeskunde.	**Art. 4**. **(…)**
§ 2. De opvolgingscommissie heeft inzonderheid als opdracht:	
1° advies te verlenen over het opnemen in en over de schrapping en de schorsing van de lijst van de artsen-scheidsrechters bedoeld in hoofdstuk IV van deze wet;	

2° klachten in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid of een gebrek aan onafhankelijkheid van een controlearts of een arts-scheidsrechter te behandelen.	
§ 3. De Koning bepaalt de samenstelling en de werking van de opvolgingscommissie.	
Art. 5. Elke klacht met betrekking tot beroepsfouten die de controlearts of de arts-scheidsrechter ten laste worden gelegd, kan worden medegedeeld aan de arts-ambtenaar aangeduid door de Koning, die na onderzoek waarbij de klacht gegrond werd bevonden, de Orde der Geneesheren ervan in kennis zal stellen.	**Art. 5. Elke klacht in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid, of een gebrek aan onafhankelijkheid van een controlearts of een arts-scheidsrechter of in verband met een beroepsfout die de controlearts of de arts-scheidsrechter ten laste wordt gelegd, behoren tot de bevoegdheid van de provinciale raden van de Orde der Artsen en kunnen hen worden meegedeeld.**
De Koning kan de nadere regelen in dit verband bepalen.	De Koning kan de nadere regelen in dit verband bepalen.
Art. 6. § 1. Bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid wordt een lijst bijgehouden van de artsen-scheidsrechters.	**Art. 6.** § 1. Bij **de Orde der Artsen** wordt een lijst bijgehouden van de artsen-scheidsrechters.
§ 2. Een arts die hiertoe een aanvraag doet wordt opgenomen op de lijst van artsen-scheidsrechters na eensluidend advies van de opvolgingscommissie bedoeld in artikel 4, indien hij voldoet aan de volgende vereisten:	§ 2. Een arts die hiertoe een aanvraag doet wordt opgenomen op de lijst van artsen-scheidsrechters **(…)** indien hij voldoet aan de volgende vereisten:
1° gerechtigd zijn de geneeskunde uit te oefenen en vijf jaar ervaring hebben als huisarts of een daarmee vergelijkbare praktijk;	1° gerechtigd zijn de geneeskunde uit te oefenen en vijf jaar ervaring hebben als huisarts of een daarmee vergelijkbare praktijk;
2° zich engageren om volledig onafhankelijk te zijn ten opzichte van de betrokken werkgever, werknemer, controlearts en behandelende arts, ten aanzien van wie hij optreedt.	2° zich engageren om volledig onafhankelijk te zijn ten opzichte van de betrokken werkgever, werknemer, controlearts en behandelende arts, ten aanzien van wie hij optreedt.
Inzonderheid mag de arts-scheidsrechter noch de arts zijn die het geneeskundig getuigschrift aan de betrokken werknemer heeft afgeleverd, noch mag hij de controlearts zijn die hem heeft onderzocht.	Inzonderheid mag de arts-scheidsrechter noch de arts zijn die het geneeskundig getuigschrift aan de betrokken werknemer heeft afgeleverd, noch mag hij de controlearts zijn die hem heeft onderzocht.
Hij is ook niet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de onderneming.	Hij is ook niet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de onderneming.
§ 3. De Koning bepaalt de nadere regelen van inschrijving op de lijst en van het bijhouden ervan.	§ 3. De Koning bepaalt de nadere regelen van inschrijving op de lijst en van het bijhouden ervan.

Art. 7. §1. Wanneer een arts-scheidsrechter aan de verplichtingen opgenomen in artikel 6 niet meer voldoet, kan hij door de minister van Tewerkstelling en Arbeid van de lijst van de artsen-scheidsrechters geschrapt of geschorst worden na eensluidend advies van de opvolgingscommissie als bedoeld in artikel 4.	**Art. 7. §1. Wanneer een arts-scheidsrechter niet meer voldoet aan de verplichtingen opgenomen in artikel 6, kan hij door de Orde der Artsen van de lijst van de artsen-scheidsrechters geschrapt of geschorst worden.**
§ 2. De Koning bepaalt de nadere regelen volgens welke de schrapping of schorsing van artsen op de lijst van de artsen-scheidsrechters kan worden verricht.	§ 2. De Koning bepaalt de nadere regelen volgens welke de schrapping of schorsing van artsen op de lijst van de artsen-scheidsrechters kan worden verricht.

HOOFDSTUK 12	
Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007	
Programmawet van 27 april 2007	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 40. Met toepassing van Verordening (EG) nr. 1535/2007 van de commissie van 20 december 2007 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-Verdrag op de-inimis steun in de landbouwproductiesector, kunnen de ondernemingen die actief zijn in de primaire champignonproductie, voor de jaren 2008, 2009 en 2010 een bedrag van ten hoogste 7.500 euro ontvangen in functie van het tewerkgestelde personeelsvolume, voor zover het niet gaat om ondernemingen in moeilijkheden in de zin van artikel 1, d), van de voornoemde verordening. Daartoe zal het forfaitaire bedrag van maximum 400.000 euro dat zowel voor 2008 als voor 2009 werd voorzien, door het Globaal beheer van de sociale zekerheid voor werknemers worden gestort aan het Waarborg- en sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf. De storting van dat bedrag is afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat er een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst voor minstens de periode van 1 januari 2008 tot 31 december 2010 wordt afgesloten voor deze sector en dat deze overeenkomst het reeds bestaande systeem van tewerkstellingspremies versterkt. Het saldo van het bedrag dat eventueel niet werd toegekend aan de betrokken ondernemingen, wordt teruggestort door het Waarborg- en sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf aan het Globaal beheer van de sociale zekerheid.	Art. 40. Met toepassing van Verordening (EG) nr. 1535/2007 van de commissie van 20 december 2007 betreffende de toepassing van de artikelen 87 en 88 van het EG-Verdrag op de-inimis steun in de landbouwproductiesector, kunnen de ondernemingen die actief zijn in de primaire champignonproductie, voor de jaren 2008, 2009 en 2010 een bedrag van ten hoogste 7.500 euro ontvangen in functie van het tewerkgestelde personeelsvolume, voor zover het niet gaat om ondernemingen in moeilijkheden in de zin van artikel 1, d), van de voornoemde verordening. Daartoe zal het forfaitaire bedrag van maximum 400.000 euro dat zowel voor 2008 als voor 2009 werd voorzien, door het Globaal beheer van de sociale zekerheid voor werknemers worden gestort aan het Waarborg- en sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf. De storting van dat bedrag is afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat er een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst voor minstens de periode van 1 januari 2008 tot 31 december 2010 wordt afgesloten voor deze sector en dat deze overeenkomst het reeds bestaande systeem van tewerkstellingspremies versterkt. Het saldo van het bedrag dat eventueel niet werd toegekend aan de betrokken ondernemingen, wordt teruggestort door het Waarborg- en sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf aan het Globaal beheer van de sociale zekerheid.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de toekenningsperiode van het forfaitaire bedrag van 400.000 euro na 2010 verlengen alsook het bedrag ervan wijzigen vanaf 2011. Hij kan bepalen welke uitvoeringsmodaliteiten het fonds moet volgen voor de storting, evenals welke bewijsstukken aan de bevoegde ministers moeten worden overlegd.	De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de toekenningsperiode van het forfaitaire bedrag van 400.000 euro na 2010 verlengen alsook het bedrag ervan wijzigen vanaf 2011. Hij kan bepalen welke uitvoeringsmodaliteiten het fonds moet volgen voor de storting, evenals welke bewijsstukken aan de bevoegde ministers moeten worden overlegd.
	Vanaf 2017 kunnen de in dit artikel vermelde ondernemingen actief in de primaire champignonproductie, met toepassing van Verordening (EU) 1408/2013 van 18 december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de-minimissteun in de landbouwsector en haar toekomstige wijzigingen, een bedrag van ten hoogste 15.000 euro ontvangen in functie van het tewerkgestelde personeelsvolume uit het voormelde Waarborg- en sociaal fonds voor het tuinbouwbedrijf. De storting van dat bedrag is afhankelijk gesteld van de voorwaarde dat er een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst in dit verband wordt afgesloten voor deze sector en dat deze overeenkomst het reeds bestaande systeem van tewerkstellingspremies versterkt.

HOOFDSTUK 13	
Wijziging aan de bepalingen inzake loopbaanonderbreking.	
<u>Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen</u>	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 102. § 1. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet, ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102bis.	Art. 102. § 1. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5~~, 1/4, 1/3~~ of 1/2 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet, ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102bis.
De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.	De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.
§ 2. De bij § 1 bedoelde overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978".	§ 2. De bij § 1 bedoelde overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978".

HOOFDSTUK 14	
Wijziging overurenregeling horeca	
<u>Wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken</u>	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:	Art. 3. Voor de toepassing van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten wordt verstaan onder:
1° flexi-job: de tewerkstelling in het kader van een raamovereenkomst als bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst als bedoeld in artikel 7;	1° flexi-job: de tewerkstelling in het kader van een raamovereenkomst als bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst als bedoeld in artikel 7;

2° flexiloon : het basisloon, zijnde een nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in de bepaling onder 1°, aangevuld met alle vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook die door de werkgever toegekend worden ter vergoeding van diezelfde prestatie, en waarop overeenkomstig artikel 14, § 2, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en artikel 23, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en hun uitvoeringsbepalingen, sociale bijdragen verschuldigd zijn.	2° flexiloon : het basisloon, zijnde een nettoloon ter vergoeding van een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in de bepaling onder 1°, aangevuld met alle vergoedingen, premies en voordelen van welke aard ook die door de werkgever toegekend worden ter vergoeding van diezelfde prestatie, en waarop overeenkomstig artikel 14, § 2, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en artikel 23, tweede lid, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en hun uitvoeringsbepalingen, sociale bijdragen verschuldigd zijn.
3° flexi-jobwerknemer: een werknemer tewerkgesteld met een flexi-jobarbeidsovereenkomst in het kader van een raamovereenkomst als bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst als bedoeld in artikel 7;	3° flexi-jobwerknemer: een werknemer tewerkgesteld met een flexi-jobarbeidsovereenkomst in het kader van een raamovereenkomst als bedoeld in artikel 6 of een overeenkomst als bedoeld in artikel 7;
4° flexi-jobarbeidsovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de regels van afdeling 3, en die wordt gesloten tussen een werkgever en een werknemer die voldoet aan de voorwaarden bepaald bij artikel 4.	4° flexi-jobarbeidsovereenkomst: de arbeidsovereenkomst, onderworpen aan de regels van afdeling 3, en die wordt gesloten tussen een werkgever en een werknemer die voldoet aan de voorwaarden bepaald bij artikel 4.
Wordt gelijkgesteld met een flexi-jobarbeidsovereenkomst, de overeenkomst gesloten, onder dezelfde voorwaarden, tussen een uitzendkantoor en een uitzendkracht, op voorwaarde dat de activiteit van de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302);	Wordt gelijkgesteld met een flexi-jobarbeidsovereenkomst, de overeenkomst gesloten, onder dezelfde voorwaarden, tussen een uitzendkantoor en een uitzendkracht, op voorwaarde dat de activiteit van de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302);

5° overuur in de horecasector: ieder overuur als bedoeld in artikel 26bis, § 2bis, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling;	**5° overuur in de horecasector: ieder overuur bedoeld in artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij de werkgever of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruiker van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maakt van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit heeft aangegeven bij de belastingadministratie en ieder overuur bedoeld in artikel 26bis, § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971 gepresteerd bij een werkgever die ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf of onder het paritair comité voor de uitzendarbeid indien de gebruiker ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf, voor een totaal van 360 uren die in toepassing van deze of één van deze artikelen worden gepresteerd en voor zover er sprake is van een voltijdse tewerkstelling;**
6° flexivakantiegeld: het vakantiegeld verschuldigd voor een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in de bepaling onder 1°.	6° flexivakantiegeld: het vakantiegeld verschuldigd voor een prestatie geleverd in het kader van een flexi-job als bedoeld in de bepaling onder 1°.
	Art. 31/1. De 100 uren bedoeld in artikel 25bis, §1, eerste lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden verhoogd tot 360 uren bij de werkgevers of, in geval van uitzendarbeid, bij de gebruikers van wie de activiteit ressorteert onder het paritair comité voor het hotelbedrijf (PC 302), die in elke plaats van uitbating gebruik maken van het geregistreerd kassasysteem als bedoeld in het koninklijk besluit van 30 december 2009 tot het bepalen van de definitie en de voorwaarden waaraan een geregistreerd kassasysteem in de horecasector moet voldoen, en die dit kassasysteem overeenkomstig dat besluit hebben aangegeven bij de belastingadministratie.

Art. 35. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de overuren bedoeld in artikel 31.	**Art. 35. Het overloon bepaald bij artikel 29, § 1, van de arbeidswet van 16 maart 1971 is niet van toepassing op de overuren bedoeld in de artikelen 31 en 31/1 voor een totaal van 360 uren die in toepassing van deze of één van deze artikelen worden gepresteerd.**
	Art. 35/1. De 360 uren bedoeld in artikel 31/1 worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens bedoeld in artikel 26bis, §1bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

HOOFDSTUK 15	
Wijziging algemene regeling van outplacement	
<u>wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers</u>	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 11/5. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:	Art. 11/5. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit:
1° een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. Ingeval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon;	1° een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. Ingeval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon;

2° een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.	2° een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.
§ 2. De bij § 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten:	§ 2. De bij § 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en modaliteiten:
1° gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;	1° gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;
2° de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;	2° de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;
3° de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;	3° de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;
4° de bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.	4° de bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.	§ 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.
	§ 4. In afwijking van de eerste paragraaf, heeft de werknemer die, aan de hand van geneeskundig getuigschriften van zijn behandelende arts alsook, indien de werkgever daartoe het initiatief neemt, van een tweede arts die door de werkgever wordt aangesteld, binnen de zeven dagen vanaf de dag waarop hij kennis heeft genomen van zijn ontslag aantoont dat hij medisch ongeschikt is om een outplacementbegeleiding te volgen, geen recht op de in de eerste paragraaf, onder 1° bedoelde outplacementbegeleiding. In dat geval mag de werkgever geen vier weken aanrekenen op de in de eerste paragraaf, onder 2° bedoelde opzeggingsvergoeding.

HOOFDSTUK 16	
Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst	
<u>Sociaal Strafwetboek</u>	
BESTAANDE TEKST	**GEWIJZIGDE TEKST**
Art. 8. De functie van leidinggevende, genoemd de directeur van het Bureau, de voorwaarden voor zijn benoeming en zijn statuut.	Art. 8. De functie van leidinggevende, genoemd de directeur van het Bureau, de voorwaarden voor zijn benoeming en zijn statuut.
De directeur van het Bureau moet een managementfunctie bekleden.	De directeur van het Bureau moet een managementfunctie bekleden.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de benoemingsvoorwaarden en het geldelijk en administratief statuut van de directeur.	De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de benoemingsvoorwaarden en het geldelijk en administratief statuut van de directeur.
In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, beoogd in voorgaand lid, oefent de ambtenaar die op 31 december 2016 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg heeft, deze functie verder uit tot 1 juli 2017.	**In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit tot 1 juli 2018. De opdracht van deze persoon loopt echter af als de gevolmachtigde leidend ambtenaar vóór 1 juli 2018 wordt aangesteld.**

Coordination des articles	
CHAPITRE 2	
MODIFICATIONS DE LA LOI DU 5 DECEMBRE 1968 SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS PARITAIRES	
loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Article 2. § 1. La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations. Pour l'application de la présente loi, sont assimilés : 1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ; 2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1 ; 3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs ; 4. à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes ; 5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs.	**Article 2**. § 1. La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs ainsi qu'aux organisations. Pour l'application de la présente loi, sont assimilés : 1. aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de louage de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ; 2. aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1 ; 3. à un contrat de louage de travail : les relations de travail entre personnes assimilées à des travailleurs et à des employeurs ; 4. à une branche d'activité : les groupes de personnes assimilées aux employeurs qui, en dehors d'un secteur de l'économie, exercent des activités identiques ou connexes ; 5. à une entreprise : les établissements des personnes assimilées aux employeurs.
§ 2. La nullité du contrat de louage de travail ne peut être opposée à l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies : 1. en vertu d'un contrat de louage de travail frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail ;	§ 2. La nullité du contrat de louage de travail ne peut être opposée à l'application de la présente loi lorsque des prestations de travail sont fournies : 1. en vertu d'un contrat de louage de travail frappé de nullité du chef d'infraction aux dispositions ayant pour objet la réglementation des relations du travail ;

2. dans les salles de jeu.	2. dans les salles de jeu.
§ 3. La présente loi ne s'applique pas :	§ 3. La présente loi ne s'applique pas :
1. aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la Société fédérale de Participations et d'Investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers, du Fonds de Participation, de l'Office national du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la S.A. CREDIBE, de la S.A. Loterie Nationale, de la "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek", des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et Liège-Airport-Security".	1. aux personnes occupées par l'Etat, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la Société fédérale de Participations et d'Investissement, de l'Autorité des services et marchés financiers, du Fonds de Participation, de l'Office national du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la S.A. CREDIBE, de la S.A. Loterie Nationale, de la "Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek", des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions et des sociétés anonymes de droit public "Brussels South Charleroi Airport-Security" et Liège-Airport-Security".
Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles ;	Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles ;
Les pouvoirs du Roi visés à l'alinéa 2, expirent à la date à laquelle le régime institué par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est rendu applicable aux personnes intéressées occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public ;	Les pouvoirs du Roi visés à l'alinéa 2, expirent à la date à laquelle le régime institué par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est rendu applicable aux personnes intéressées occupées par l'Etat, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public ;
	1/1. aux personnes occupées par les autorités publiques étrangères, à l'exception des missions diplomatiques, des missions auprès des organisations internationales ayant leur siège en Belgique, des postes consulaires et des agents diplomatiques ou des fonctionnaires consulaires étrangers, en ce qui concerne leur personnel qui ne bénéficie pas d'un statut privilégié en vertu des Conventions de Vienne du 18 avril 1961 sur les relations diplomatiques et du 24 avril 1963 sur les relations consulaires ou de tout autre instrument international applicable;

2. aux personnes occupées dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ;	2. aux personnes occupées dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi ;
3. aux membres du personnel subventionnés par l'Etat occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés ;	3. aux membres du personnel subventionnés par l'Etat occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés ;
4. aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE.	4. aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE.
Article 3. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs : 1. les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail ; 2. les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1 ; 3. les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.	**Article 3**. Pour l'application de la présente loi, sont considérées comme organisations représentatives des travailleurs et comme organisations représentatives des employeurs : 1. les organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs constituées sur le plan national et représentées au Conseil central de l'économie et au Conseil national du travail ; 2. les organisations professionnelles affiliées à ou faisant partie d'une organisation interprofessionnelle visée au 1 ; 3. les organisations professionnelles d'employeurs qui sont, dans une branche d'activité déterminée, déclarées représentatives par le Roi, sur avis du Conseil national du travail.
Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations nationales interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des classes moyennes, coordonnées le 28 mai 1979, qui sont représentatives des chefs d'entreprise de l'artisanat, du petit et du moyen commerce et de la petite industrie et des indépendants exerçant une profession libérale ou une autre profession intellectuelle.	**Sont, en outre, considérées comme organisations représentatives des employeurs, les organisations interprofessionnelles et professionnelles agréées conformément à la loi du 24 avril 2014 relative à l'organisation de la représentation des indépendants et des PME, qui sont représentatives des indépendants, des petites et moyennes entreprises, des artisans et des professions libérales et intellectuelles.**
Article 27. En cas de modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, les conventions conclues au sein de celle-ci continuent à lier les employeurs et les travailleurs auxquels elles s'appliquaient avant la modification, jusqu'à ce que la commission ou la sous-commission dont ils relèvent après cette modification, ait réglé l'application, à ces employeurs et travailleurs, des conventions conclues en son sein.	**Article 27. Quand des employeurs et des travailleurs passent d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37, ils restent liés par les conventions conclues dans la commission ou la sous-commission paritaire anciennement compétente.**

	Pour l'application de l'alinéa 1er, on entend par: - « passer d'une commission ou d'une sous-commission paritaire à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à un arrêté royal au sens des articles 35 et 37 »: le passage à une autre commission ou sous-commission paritaire suite à la modification du champ d'application d'une commission ou d'une sous-commission paritaire ou l'institution ou l'abrogation d'une commission ou d'une sous-commission paritaire; - « travailleurs »: les travailleurs que l'employeur occupait déjà avant le passage et ceux qui ont été engagés après le passage.
	Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé avant le 1er janvier 2023 l'application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet.
Article 42. Les organisations intéressées sont invitées par la voie d'un avis publié au Moniteur belge, à faire savoir si elles désirent être représentées et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité.	**Article 42**. Les organisations intéressées sont invitées par la voie d'un avis publié au Moniteur belge, à faire savoir si elles désirent être représentées et, le cas échéant, à justifier de leur représentativité.
Le Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles. Cette décision est notifiée à toutes les organisations qui ont demandé à être représentées. Les organisations désignées sont, en outre, invitées à présenter, dans le délai d'un mois, deux candidats pour chaque mandat qui leur est attribué.	Le Ministre désigne les organisations qui seront représentées et détermine le nombre de mandats attribués à chacune d'elles. Cette décision est notifiée à toutes les organisations qui ont demandé à être représentées. Les organisations désignées sont, en outre, invitées à présenter, dans le délai d'un mois, **un candidat** pour chaque mandat qui leur est attribué.
Les membres sont nommés par le ministre. Le ministre peut accorder cette compétence au fonctionnaire du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qu'il désigne.	Les membres sont nommés par le ministre. Le ministre peut accorder cette compétence au fonctionnaire du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qu'il désigne.

CHAPITRE 3	
Modification de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs	
Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 23. Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur: 1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale: 2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier; 3° les indemnités et dédommagements, dûs en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques ; 4° les avances en argent faites par l'employeur; 5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur; 6° la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant visé à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.	Art. 23. Peuvent seuls être imputés sur la rémunération du travailleur: 1° les retenues effectuées en application de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en application des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale: 2° les amendes infligées en vertu du règlement d'atelier; 3° les indemnités et dédommagements, dûs en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 24 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques ; 4° les avances en argent faites par l'employeur; 5° le cautionnement destiné à garantir l'exécution des obligations du travailleur; 6° la rémunération payée en trop au travailleur occupé en application d'un horaire flottant visé à l'article 20ter de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui n'a pas récupéré à temps les heures prestées en moins par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail à la fin de la période de référence ou lorsque le contrat de travail prend fin.
	Le Roi peut, sur proposition de la commission paritaire compétente, autoriser qu'une participation du travailleur pour la fourniture des sortes d'avantages tels que ceux limitativement énumérés à l'article 6 soit retenue sur la rémunération. Dans ce cas et, conformément à la proposition de la commission

	paritaire compétente, Il détermine le mode de valorisation de l'avantage et de la participation concernés.
	Sont exclus de l'application de l'alinéa précédent, les travailleurs saisonniers ressortissants d'un Etats tiers, dans le sens de l'article 3, b) de la directive 2014/36/CE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier, qui payent un loyer pour un logement mis à disposition par l'employeur ou par son intermédiaire au sens de l'article 20, alinéa 2, a) de la même directive.
Le total des retenues ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.	Le total des retenues **visées aux alinéas précédents** ne peut dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due à chaque paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale, de la législation relative à la sécurité sociale et en vertu des conventions particulières ou collectives concernant les avantages complémentaires de sécurité sociale.
Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1er, 3°.	Toutefois, cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts visés à l'alinéa 1er, 3°.

CHAPITRE 4	
Adaptation du chômage économique	
<u>Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail</u>	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
	Art. 30quinquies. L'exécution du contrat de travail est suspendue en cas de manque de travail résultant de causes économiques, tel que déterminé aux articles 51 et 77/1 à 77/8 de la présente loi.
	La cause du manque de travail visé à l'alinéa 1er doit être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas notamment

	lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail.
	En cas de non-respect des dispositions de l'alinéa 2, l'employeur est tenu de payer au travailleur sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels il a sous-traité à des tiers le travail habituellement exécuté par ce travailleur.
Art. 51. §1. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.	Art. 51. §1. Sur avis de la commission paritaire ou du Conseil national du travail, le Roi peut déterminer les conditions dans lesquelles le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.
L'arrêté royal indique :	L'arrêté royal indique :
1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré;	1° le mode et le délai de notification du nouveau régime de travail qui est instauré ;
2° la durée de ce nouveau régime;	2° la durée de ce nouveau régime ;
3° le nombre maximal des journées de chômage.	3° le nombre maximal des journées de chômage.
Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.	Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Le Roi détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.
Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.	Le Roi peut, après avis du comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, déterminer le délai de notification minimum du nouveau régime de travail qui est instauré.
La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent :	La notification prévue à l'alinéa 2, 1°, et la communication prévue à l'alinéa 3 mentionnent :
1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;	1° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin;

2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.	2° les dates auxquelles les ouvriers seront en chômage. La communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 3 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail.
La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre :	La communication prévue à l'alinéa 3 mentionne en outre :
1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;	1° les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit;
2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.	2° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue.
	3° l'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2, de la présente loi.
§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1er, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.	§ 2. En l'absence du règlement prévu au § 1er, le manque de travail résultant de causes économiques permet la suspension totale de l'exécution du contrat pendant quatre semaines au maximum ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit. Lorsque la suspension totale de l'exécution du contrat a atteint la durée maximale de quatre semaines, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une nouvelle suspension totale ou un régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours.
La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.	La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.
La notification doit indiquer :	La notification doit indiquer :
1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;	1° soit les nom, prénoms et numéro d'identification à la sécurité sociale des ouvriers mis en chômage, soit la ou les sections de l'entreprise dont l'activité sera suspendue;
2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail;	2° le nombre de jours de chômage et les dates auxquelles chaque ouvrier sera en chômage; la communication à l'Office national de l'Emploi prévue à l'alinéa 5 contient toutefois seulement le régime prévu concernant la suspension de l'exécution du contrat de travail ;

3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.	3° la date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.
	4° L'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quinquies, alinéa 2, de la présente loi.
L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.	L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque ouvrier mis en chômage, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2°, **3° et 4°.**
Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.	Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle par voie électronique à l'Office national de l'Emploi. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions selon lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste adressée au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.
Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.	Dans cette communication, l'employeur mentionne en outre les causes économiques qui justifient la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.
§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, 1°, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.	§ 2bis. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, 1°, et de la notification prévue au § 2, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.
§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à	§ 3. Le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée de trois mois au maximum s'il comporte moins de trois jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur deux semaines. Lorsque le régime de travail à temps réduit a atteint la durée maximum de trois mois, l'employeur doit rétablir le régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail, avant qu'une suspension totale ou un nouveau régime de travail à temps réduit ne puisse prendre cours. Le Roi peut déroger à cette disposition, après avis de

cette disposition, après avis de la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1er.	la commission paritaire compétente ou du Conseil national du travail, lorsque, par suite de circonstances exceptionnelles, il est indispensable que le régime de travail à temps réduit soit instauré pour une durée de plus de trois mois. Lorsque le régime de travail à temps réduit comporte moins d'une semaine de travail sur deux, la semaine où il est travaillé doit comporter au moins deux jours de travail. A défaut, la durée du régime de travail à temps réduit est régie par les dispositions du § 2 applicables à la suspension totale de l'exécution du contrat de travail. Il en est ainsi lorsque le régime est régi par un arrêté royal pris en application du § 1er.
Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.	Lorsqu'il comporte au moins trois jours de travail par semaine ou une semaine de travail sur deux semaines, le régime de travail à temps réduit prévu aux §§ 1er et 2 peut être instauré pour une durée pouvant excéder trois mois. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, fixer une limite maximale à ce régime de travail à temps réduit.
§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.	§ 3bis. Le Roi peut déterminer ce qu'il faut entendre par rétablissement du régime de travail à temps plein pendant une semaine complète de travail pour l'application du présent article et de ses arrêtés d'exécution.
§ 3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.	3ter. Le Roi peut, après avis du Comité de gestion du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises et du Conseil national du travail, limiter la durée, par année, des périodes de suspension totale de l'exécution du contrat et des régimes de travail à temps réduit régis par ou en vertu du présent article.
§ 3quater. L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la	§ 3quater. L'employeur est tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil. Le Roi détermine les règles concernant cette communication. Il détermine également les conditions dans lesquelles la communication électronique peut être remplacée par une communication par lettre recommandée à la poste ou par un avis faxé adressé au bureau de

poste ou par un avis faxé adressé au bureau de chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.	chômage de l'Office national de l'Emploi du lieu où est située l'entreprise.
L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.	*L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 51ter.*
L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 50, alinéa 3.	L'employeur est dispensé de cette communication si pendant le mois civil une communication a déjà été faite pour le travailleur concerné en application de l'article 49, § 2, alinéa 1er, ou de l'article 50, alinéa 3.
§ 4. …	§ 4. …
§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er ou 2 du présent article.	§ 5. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de chômage initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions des §§ 1er ou 2 du présent article.
§ 5bis. ….	§ 5bis. ….
§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification. Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.	§ 6. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification. Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification s'il en avertit les ouvriers par affichage ou par notification individuelle, et s'il rétablit le régime de travail à temps plein au moins sept jours avant l'expiration des périodes prévues par ou en vertu des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er. Communication de l'affichage ou de la notification individuelle doit être adressée à l'Office national de l'emploi dans les formes prévues au § 2, alinéa 5.
§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1er, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.	§ 7. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues aux §§ 1er, 2 et 5, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.
L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.	L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues par ou en exécution des § 1er, § 2, alinéa 1er, et § 3, alinéa 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.

L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.	L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 3quater est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 3quater, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Le Roi détermine ce qu'il faut entendre par rémunération normale pour l'application du présent alinéa.
L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.	L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3, est tenu de payer à l'ouvrier sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'ouvrier, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le Roi détermine le montant. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.
§ 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.	§ 8. L'ouvrier a droit, pour chaque jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article, à un supplément aux allocations de chômage dues pour suspension de l'exécution de son contrat.
Le montant minimum du supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article.	Le montant minimum du supplément est fixé à 2 euros par jour pendant lequel il n'a pas travaillé en application du présent article.
L'employeur est tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.	L'employeur est tenu de payer ce supplément sauf si le paiement de celui-ci est mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.
Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, augmenter le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2.	Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, augmenter le montant minimum du supplément visé à l'alinéa 2.
Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50.	Ce supplément est également dû en cas d'application de l'article 49 et de l'article 50.

L'employeur est tenu de payer à l'ouvrier au moins le double du minimum du supplément visé aux alinéas 2 et 5 pour chaque jour de chômage en application des articles 49, 50 ou le présent article durant lequel l'ouvrier n'a pas eu droit, du fait de l'employeur, à la formation visée l'article 51ter, alinéa 2.	L'employeur est tenu de payer à l'ouvrier au moins le double du minimum du supplément visé aux alinéas 2 et 5 pour chaque jour de chômage en application des articles 49, 50 ou le présent article durant lequel l'ouvrier n'a pas eu droit, du fait de l'employeur, à la formation visée l'article 51ter, alinéa 2.
Art. 77/4. § 1er. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.	Art. 77/4. § 1er. En cas de manque de travail résultant de causes économiques, une suspension totale de l'exécution du contrat, ou un régime de travail à temps réduit comportant au moins deux jours de travail par semaine peuvent être instaurés.
La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.	La faculté prévue à l'alinéa 1er ne peut être exercée que moyennant la notification par affichage dans les locaux de l'entreprise, à un endroit apparent, au moins sept jours à l'avance, le jour de l'affichage non compris.
La notification doit indiquer :	La notification doit indiquer :
1° les nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;	1 ° les nom, prénoms et commune du domicile des employés dont l'exécution du contrat est suspendue;
2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;	2° le nombre de jours de suspension et les dates auxquelles l'exécution du contrat sera suspendue pour chaque employé;
3°. La date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.	3°. La date à laquelle la suspension totale de l'exécution du contrat ou le régime de travail à temps réduit prendra cours et la date à laquelle cette suspension ou ce régime prendra fin.
	4° l'engagement de l'employeur de respecter les dispositions de l'article 30quiquies, alinéa 2, de la présente loi.
L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2° et 3°.	L'affichage peut être remplacé par une notification écrite à chaque employé dont l'exécution du contrat est suspendue, au moins sept jours à l'avance, le jour de notification non compris. Cette notification doit indiquer les mentions visées à l'alinéa 3, 2°, **3° et 4°.**
Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article	Communication de l'affichage ou de la notification individuelle est envoyée par l'employeur, le jour même de l'affichage ou de la notification individuelle à l'Office national de l'Emploi par voie électronique selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51 de la

51 de la présente loi ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.	présente loi ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section.
§ 1er/1. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil, selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 3quater, ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section	§ 1er/1. L'employeur est également tenu de communiquer immédiatement, par voie électronique, à l'Office national de l'Emploi le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat de travail, en vertu du présent article, de chaque mois civil, selon les modalités définies par le Roi en vertu de l'article 51, § 3quater, ou selon les modalités particulières qu'Il fixe pour l'application de la présente section
L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 77/8.	L'employeur indique dans cette communication s'il dispose ou non d'un plan de formation visé à l'article 77/8.
§ 2. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.	§ 2. Le jour même de la notification prévue au § 1er, alinéa 2, l'employeur doit communiquer au conseil d'entreprise, ou à défaut de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, les causes économiques justifiant la suspension totale de l'exécution du contrat ou l'instauration d'un régime de travail à temps réduit.
§3…..	§3…..
§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du § 1er du présent article.	§ 4. Chaque fois qu'il augmente le nombre de jours de suspension initialement prévu ou qu'il passe d'un régime de travail à temps réduit à une période de suspension totale de l'exécution du contrat, l'employeur est tenu de respecter les dispositions du § 1er du présent article.
§ 5. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.	5. Pour le calcul de la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit, il est tenu compte de la durée indiquée par l'employeur dans sa notification.
Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.	Toutefois, l'employeur peut mettre fin aux effets de sa notification et rétablir le régime de travail à temps plein, s'il en avertit les employés par notification individuelle.
Pour l'application de l'alinéa 1er, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 1er, alinéa 5.	Pour l'application de l'alinéa 1er, il n'est pas tenu compte des semaines calendrier suivant la fin de la notification conformément à l'alinéa 2, si cette notification est préalablement communiquée à l'Office national de l'Emploi dans les formes prévues au § 1er, alinéa 5.
§ 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues au § 1er, est tenu de payer	§ 6. L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions relatives aux formalités de notification prévues au § 1er, est tenu de payer à

à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.	l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de la suspension effective de l'exécution du contrat.
L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues au § 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.	L'employeur qui ne se conforme pas aux dispositions limitant la durée de la suspension totale de l'exécution du contrat ou du régime de travail à temps réduit prévues au § 1er, ou prévues par l'employeur dans sa notification, est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant la période excédant ces limites.
L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 1/1 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 1/1, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Pour l'application du présent alinéa, il est tenu compte de la rémunération normale telle que déterminée par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa.	L'employeur qui ne respecte pas les dispositions du § 1/1 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été réellement suspendue, en vertu du présent article. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées au § 1/1, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication. Pour l'application du présent alinéa, il est tenu compte de la rémunération normale telle que déterminée par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa.
L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le montant est déterminé par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.	L'employeur qui ne respecte pas les dispositions visées aux alinéas 1er et 3 est tenu de payer à l'employé sa rémunération normale pendant une période de sept jours prenant cours le premier jour de suspension effective de l'exécution du contrat; il est tenu également de payer à l'employé, dans la période qui suit, pour les jours pendant lesquels l'exécution du contrat a été effectivement suspendue, en vertu du présent article, une rémunération normale dont le montant est déterminé par le Roi pour l'application de l'article 51, § 7, troisième alinéa. Si l'employeur ne respecte que tardivement les obligations visées à l'alinéa 3, l'obligation de payer la rémunération ne vaut que pendant la période qui précède la communication.
§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.	§ 7. L'employeur est tenu, pour chaque jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent article, de payer un supplément aux allocations de chômage pour suspension de l'exécution du contrat dues à l'employé.

Par dérogation à l'alinéa 1er, le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.	Par dérogation à l'alinéa 1er, le paiement de ce supplément peut être mis à charge du Fonds de sécurité d'existence par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.
Le montant de ce supplément est fixé par la convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à la section 1re du présent chapitre.	Le montant de ce supplément est fixé par la convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ou par le plan d'entreprise comme prévu à la section 1re du présent chapitre.
Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu par ou en vertu dudit article 51.	Ce supplément est au moins équivalent au supplément accordé aux ouvriers du même employeur qui bénéficient d'allocations de chômage en cas de suspension de l'exécution du contrat en application de l'article 51 ou, à défaut de tels ouvriers, au supplément prévu par la convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire dont relèverait cet employeur s'il occupait des ouvriers ou, à défaut d'une telle convention collective, au montant minimum prévu par ou en vertu dudit article 51.
A défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent chapitre, sauf en cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3.	A défaut de convention collective de travail visée à l'alinéa 3, le montant minimum du supplément est fixé à 5 euros par jour pendant lequel il n'est pas travaillé en application du présent chapitre, sauf en cas de dérogation octroyée, conformément à l'article 77/1, § 6, par la Commission visée à l'article 77/1, § 3.
L'employeur est tenu de payer à l'employé au moins le double du minimum du supplément visé à l'alinéa 5 pour chaque jour de chômage en application de l'article 77/4 durant lequel l'employé n'a pas eu droit, du fait de l'employeur, à la formation visée à l'article 77/8, alinéa 2.	L'employeur est tenu de payer à l'employé au moins le double du minimum du supplément visé à l'alinéa 5 pour chaque jour de chômage en application de l'article 77/4 durant lequel l'employé n'a pas eu droit, du fait de l'employeur, à la formation visée à l'article 77/8, alinéa 2.

CHAPITRE 5	
L'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
<u>Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail</u>	
Art. 3bis. Un contrat de travail signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite.	**Art. 3bis. Un contrat de travail signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:**
Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.	**- par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,**
Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité	**- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.**

Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.	
Pour l'application du présent article, on entend par : 1° "personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique": toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert; 2° "système pour l'utilisation de la signature électronique": l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.	
L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.	L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique.
Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique.	Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique.
Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du	**Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**

travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	
Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**
Pour l'application du présent article, on entend par "prestataire de service d'archivage électronique": toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.	**Pour l'application du présent article, on entend par «service d'archivage électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.**
Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services [1 d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
Art. 3ter. § 1er. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et	Art. 3ter. § 1er. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et

travailleur, les documents suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique : - le document visé à l'article 20bis de la présente loi; - les documents visés à l'article 21 de la présente loi.	travailleur, les documents suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique : - le document visé à l'article 20bis de la présente loi; - les documents visés à l'article 21 de la présente loi.
§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, quels documents visés au paragraphe précédent sont envoyés et archivés par voie électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.	§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, quels documents visés au paragraphe précédent sont envoyés et archivés par voie électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.
Après l'expiration de l'année calendrier en cours visée à l'alinéa précédent, tant le travailleur que l'employeur peuvent, de manière unilatérale, revenir sur l'accord mutuel visé à l'alinéa précédent en portant à la connaissance de l'autre partie, de manière claire et explicite, qu'un ou plusieurs documents liés à leur relation individuelle de travail doivent être à nouveau communiqués sous format papier.	Après l'expiration de l'année calendrier en cours visée à l'alinéa précédent, tant le travailleur que l'employeur peuvent, de manière unilatérale, revenir sur l'accord mutuel visé à l'alinéa précédent en portant à la connaissance de l'autre partie, de manière claire et explicite, qu'un ou plusieurs documents liés à leur relation individuelle de travail doivent être à nouveau communiqués sous format papier.
La communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour du deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent.	La communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour du deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent.
§ 3. Les documents visés au paragraphe premier qui sont envoyés et archivés sous format électronique sont également envoyés à et archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Le prestataire de service d'archivage électronique envoie à l'employeur un accusé de réception électronique dans les plus brefs délais. L'accusé de réception électronique mentionne l'identité du travailleur destinataire, la nature du document envoyé et le	**§ 3. Les documents visés au paragraphe premier qui sont envoyés sous format électronique, sont archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à**

moment de la réception de ce document.	**compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**
L'archivage électronique auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit - sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires prescrivant un délai d'archivage plus long - être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur aux documents archivés est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver aux documents archivés. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ces documents, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**
Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même document susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi le document archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	
Pour l'application du présent article, on entend par " prestataire de service d'archivage électronique " : toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.	**Pour l'application du présent paragraphe, on entend par «service d'archivage électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.**

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
Loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré	
Art. 3bis. Le contrat de travail du sportif rémunéré signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail du sportif rémunéré papier signé au moyen d'une signature manuscrite.	**Art. 3bis. Un contrat de travail du sportif rémunéré signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail du sportif rémunéré papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:**
Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.	**- par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,**
Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste,	**- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.**

elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.	
Pour l'application du présent article, on entend par: 1° "personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique": toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert; 2° "système pour l'utilisation de la signature électronique": l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.	
L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail du sportif rémunéré par voie électronique.	L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail du sportif rémunéré par voie électronique.
Le sportif rémunéré ne peut être contraint de conclure un contrat de travail du sportif rémunéré au moyen d'une signature électronique.	Le sportif rémunéré ne peut être contraint de conclure un contrat de travail du sportif rémunéré au moyen d'une signature électronique.
Un exemplaire du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du sportif rémunéré et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail du sportif rémunéré. L'accès du sportif rémunéré à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au sportif rémunéré quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du sportif rémunéré, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de	**Un exemplaire du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du sportif rémunéré et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du sportif rémunéré à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**

générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	
Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**
Pour l'application du présent article, on entend par "prestataire de service d'archivage électronique": toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.	**Pour l'application du présent article, on entend par «service d'archivage électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.**
Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
<u>Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs</u>	
Art. 4. § 1er. Ce contrat doit être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.	Art. 4. § 1er. Ce contrat doit être constaté par écrit, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.
Le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement doivent être repris dans le contrat visé au premier alinéa.	Le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement doivent être repris dans le contrat visé au premier alinéa.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéa, ce contrat est exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.	A défaut d'écrit conforme aux dispositions des premier et deuxième alinéa, ce contrat est exclusivement régi par les règles des contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, le travailleur peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.
§ 2. Le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire papier signé au moyen d'une signature manuscrite.	**§ 2. Un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:**
Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.	**- par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,**
Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.	**- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.**

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par: 1° "personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique": toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert; 2° "système pour l'utilisation de la signature électronique": l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.	
L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail pour l'exécution de travail temporaire par voie électronique.	L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail pour l'exécution de travail temporaire par voie électronique.
Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire au moyen d'une signature électronique.	Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire au moyen d'une signature électronique.
Un exemplaire du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	**Un exemplaire du contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**
Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "prestataire de service d'archivage électronique": toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.	**Pour l'application du présent paragraphe, on entend par «service d'archivage électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.**
Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
Art. 8. § 1er. Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.	Art. 8. § 1er. Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.
Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.	Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.
§ 2. L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque intérimaire individuellement, au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.	§ 2. L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque intérimaire individuellement, au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire.	Le contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire.
Pour l'application des deux alinéas précédents, le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature électronique soit effectuée: - par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visés respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du Règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la Directive 1999/93/CE, - ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.	Pour l'application des deux alinéas précédents, le contrat signé électroniquement est considéré comme un contrat écrit, à condition que la signature électronique soit effectuée: - par une signature électronique qualifiée ou un cachet électronique qualifié, visés respectivement à l'article 3.12. et 3.27. du Règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la Directive 1999/93/CE, - ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'entreprise de travail intérimaire de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.
§ 3. A défaut d'écrit conforme aux dispositions du paragraphe 2, le contrat de travail intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, l'intérimaire peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.	§ 3. A défaut d'écrit conforme aux dispositions du paragraphe 2, le contrat de travail intérimaire est exclusivement régi par les règles en matière de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. Toutefois, dans ce cas, l'intérimaire peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité, dans les sept jours suivant l'entrée en service.
L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies: 1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit par les deux parties, conformément aux dispositions du § 2; 2° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé pour signature à l'intérimaire, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service;	L'alinéa précédent n'est toutefois pas d'application lorsque les conditions suivantes sont cumulativement remplies: 1° l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire a été constatée par écrit par les deux parties, conformément aux dispositions du § 2; 2° l'entreprise de travail intérimaire a envoyé pour signature à l'intérimaire, préalablement à l'entrée en service, un projet de contrat de travail électronique, mais l'intérimaire n'a pas signé ce projet de contrat de travail électronique au plus tard au moment de son entrée en service;

3° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au 2°; 4° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi et en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur.	3° l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur au moment prévu dans le projet de contrat de travail visé au 2°; 4° l'entreprise de travail intérimaire a déclaré l'entrée en service de l'intérimaire, conformément à l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi et en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, au plus tard au moment où l'intérimaire a entamé ses prestations de travail auprès de l'utilisateur.
§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou d'une entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique.	**§ 4. Un exemplaire du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**
A la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique ou l'entreprise de travail intérimaire transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte entre générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent, l'entreprise de travail intérimaire doit être en mesure de leur présenter immédiatement l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ou par elle-même.	
Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "service d'archivage électronique" un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.	Pour l'application du présent paragraphe, on entend par « service d'archivage électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.
Le service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives au service d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'entreprise de travail intérimaire qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
<u>Loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE</u>	
Art. 4. § 1er. Un contrat de travail ALE est rédigé par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard avant le début des prestations de travail.	Art. 4. § 1er. Un contrat de travail ALE est rédigé par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard avant le début des prestations de travail.
Cet écrit comporte au moins les mentions suivantes : - en ce qui concerne le travailleur: les nom, prénoms et sa résidence habituelle; - en ce qui concerne l'employeur: la dénomination de l'ALE, son siège social et le numéro de reconnaissance ainsi que le nom de la personne représentant l'ALE; - la date d'inscription du travailleur dans l'ALE et le code d'enregistrement; - les activités qui pourront être proposées au travailleur dans le cadre du contrat de travail ALE conformément à la réglementation en vigueur; - la durée maximale des prestations qui pourront être effectuées dans le cadre du contrat de travail ALE, cette durée maximale ne peut être	Cet écrit comporte au moins les mentions suivantes : - en ce qui concerne le travailleur: les nom, prénoms et sa résidence habituelle; - en ce qui concerne l'employeur: la dénomination de l'ALE, son siège social et le numéro de reconnaissance ainsi que le nom de la personne représentant l'ALE; - la date d'inscription du travailleur dans l'ALE et le code d'enregistrement; - les activités qui pourront être proposées au travailleur dans le cadre du contrat de travail ALE conformément à la réglementation en vigueur; - la durée maximale des prestations qui pourront être effectuées dans le cadre du contrat de travail ALE, cette durée maximale

supérieure à celle fixée par le Roi en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944; - le montant de la rémunération octroyée au travailleur par heure de travail entamée; ce montant est conforme à celui fixé par le Roi en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944.	ne peut être supérieure à celle fixée par le Roi en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944; - le montant de la rémunération octroyée au travailleur par heure de travail entamée; ce montant est conforme à celui fixé par le Roi en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944.
§ 2. Le contrat de travail ALE signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail ALE signé au moyen d'une signature manuscrite.	**§ 2. Un contrat de travail ALE signé électroniquement est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:**
Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.	**- par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,**
Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.	**- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.**

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par: 1° "personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique": toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert; 2° "système pour l'utilisation de la signature électronique": l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.	
L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail ALE par voie électronique.	L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail ALE par voie électronique.
Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail ALE au moyen d'une signature électronique.	Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail ALE au moyen d'une signature électronique.
Un exemplaire du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail ALE. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	**Un exemplaire du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**
Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui**

même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique.	**exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**
Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "prestataire de service d'archivage électronique": toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.	**Pour l'application du présent paragraphe, on entend par «service d'archivage électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.**
Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
<u>Loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur</u>	
Art. 9. § 1er. Le contrat d'engagement pour la pêche maritime doit être rédigé préalablement et en termes clairs.	Art. 9. § 1er. Le contrat d'engagement pour la pêche maritime doit être rédigé préalablement et en termes clairs.
Le contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat d'engagement pour la pêche maritime papier signé au moyen d'une signature manuscrite.	**Un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime signé électroniquement est assimilé à un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:**

Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.	**- par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,**
Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrêté royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site internet de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.	**- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'armateur ou son représentant de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.**
Pour l'application du présent article, on entend par : 1° "personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique": toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert; 2° "système pour l'utilisation de la signature électronique": l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.	
L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime pour la pêche maritime par voie électronique.	L'armateur ou son **préposé** ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime pour la pêche maritime par voie électronique.

Le marin pêcheur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d'une signature électronique.	Le marin pêcheur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d'une signature électronique.
Un exemplaire du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin pêcheur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime. L'accès du marin pêcheur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au marin pêcheur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat d'engagement maritime pour la pêche conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du marin pêcheur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	**Un exemplaire du contrat d'engagement pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin pêcheur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du marin pêcheur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**
Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'armateur ou son représentant ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'armateur ou son représentant doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique.	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat d'engagement pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**
Pour l'application du présent paragraphe, on entend par " prestataire de service d'archivage	**Pour l'application du présent paragraphe, on entend par «service d'archivage**

électronique " : toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'armateur ou son représentant, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.	**électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.**
Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services [1 d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2 du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'armateur ou son préposé qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
§ 2. Le contrat d'engagement écrit visé au paragraphe précédent doit au moins indiquer: 1° la date et le lieu de conclusion du contrat; 2° les nom, prénom et domicile de l'armateur ou de son préposé. Si l'armateur est une personne morale, sa dénomination officielle et l'adresse de son siège social doivent être indiquées; 3° les nom, prénoms et domicile du marin pêcheur, ainsi que son numéro d'agrément; 4° le nom, le port d'attache et le numéro du navire de pêche à bord duquel la fonction doit être exercée; 5° le lieu, la date et l'heure de l'embarquement; 6° la fonction que le marin pêcheur devra exercer; 7° la rémunération et le mode de rémunération.	§ 2. Le contrat d'engagement écrit visé au paragraphe précédent doit au moins indiquer: 1° la date et le lieu de conclusion du contrat; 2° les nom, prénom et domicile de l'armateur ou de son préposé. Si l'armateur est une personne morale, sa dénomination officielle et l'adresse de son siège social doivent être indiquées; 3° les nom, prénoms et domicile du marin pêcheur, ainsi que son numéro d'agrément; 4° le nom, le port d'attache et le numéro du navire de pêche à bord duquel la fonction doit être exercée; 5° le lieu, la date et l'heure de l'embarquement; 6° la fonction que le marin pêcheur devra exercer; 7° la rémunération et le mode de rémunération.
§ 3. Le contrat d'engagement doit être conforme aux modalités relatives à sa forme et à son contenu, qui sont fixées par le Roi sur l'avis de la Commission paritaire de la pêche maritime et en tenant compte des différentes formes de pêche maritime.	§ 3. Le contrat d'engagement doit être conforme aux modalités relatives à sa forme et à son contenu, qui sont fixées par le Roi sur l'avis de la Commission paritaire de la pêche maritime et en tenant compte des différentes formes de pêche maritime.
<u>Loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail</u>	
Art. 16. § 1er. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique:	Art. 16. § 1er. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique:

- le compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux; - l'état des prestations du travailleur visé à l'article 9quater, alinéa premier, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs; - le décompte visé à l'article 15, alinéa premier, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.	- le compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux; - l'état des prestations du travailleur visé à l'article 9quater, alinéa premier, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs; - le décompte visé à l'article 15, alinéa premier, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.
Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis unanime du Conseil national du Travail, le Roi peut autoriser l'envoi et l'archivage électroniques d'autres documents liés à la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur.	Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis unanime du Conseil national du Travail, le Roi peut autoriser l'envoi et l'archivage électroniques d'autres documents liés à la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur.
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 l'envoi et l'archivage électronique d'autres documents instaures par une convention collective de travail et liés à la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur.	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 l'envoi et l'archivage électronique d'autres documents instaures par une convention collective de travail et liés à la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur.
§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, les documents visés au paragraphe précédent qui, dans le cadre de leur relation individuelle de travail, sont envoyés par voie électronique et archivés sous format électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.	§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, les documents visés au paragraphe précédent qui, dans le cadre de leur relation individuelle de travail, sont envoyés par voie électronique et archivés sous format électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.
Après l'expiration de l'année calendrier en cours visée à l'alinéa précédent, tant le travailleur que l'employeur peuvent, de manière unilatérale, revenir sur l'accord mutuel visé à l'alinéa précédent en portant à la connaissance de l'autre partie, de manière claire et explicite, qu'un ou plusieurs documents liés à leur relation individuelle de travail doivent être à nouveau communiques sous format papier.	Après l'expiration de l'année calendrier en cours visée à l'alinéa précédent, tant le travailleur que l'employeur peuvent, de manière unilatérale, revenir sur l'accord mutuel visé à l'alinéa précédent en portant à la connaissance de l'autre partie, de manière claire et explicite, qu'un ou plusieurs documents liés à leur relation individuelle de travail doivent être à nouveau communiques sous format papier.
A l'exception du compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23	A l'exception du compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du

octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux, la communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour du deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent.	23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux, la communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour du deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent.
La notification par le travailleur ou l'employeur de sa volonté de reprendre la communication sous format papier du compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux doit se faire au plus tard le dernier jour de travail du mois de novembre. La communication sous format papier du compte individuel prend cours au premier janvier qui suit la notification mentionnée ci-dessus et s'applique, au minimum, à une année calendrier complète.	La notification par le travailleur ou l'employeur de sa volonté de reprendre la communication sous format papier du compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux doit se faire au plus tard le dernier jour de travail du mois de novembre. La communication sous format papier du compte individuel prend cours au premier janvier qui suit la notification mentionnée ci-dessus et s'applique, au minimum, à une année calendrier complète.
§ 3. Les documents envoyés et archivés sous format électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur sont également envoyés à et archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Le prestataire de service d'archivage électronique envoie à l'employeur un accuse de réception électronique dans les plus brefs délais. L'accusé de réception électronique mentionne l'identité du travailleur destinataire, la nature du document envoyé et le moment de la réception de ce document.	**§ 3. Les documents envoyés sous format électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, sont archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**
L'archivage électronique auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit - sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires prescrivant un délai d'archivage plus long - être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur aux documents archivés est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver aux documents archives. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ces documents, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**

exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	
Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même document susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi le document archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	
Pour l'application du présent article, on entend par "prestataire de service d'archivage électronique": toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.	**Pour l'application du présent paragraphe, on entend par «service d'archivage électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.**
Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'employeur qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
Art. 35. Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer papier signé au moyen d'une signature manuscrite.	**Art. 35. Un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer signé électroniquement est assimilé à un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer papier signé au moyen d'une signature manuscrite, à condition que la signature électronique soit effectuée:**
Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que	**- par une signature électronique qualifiée ou par un cachet électronique qualifié, visé**

doivent remplir les systèmes de signature électronique autres que la signature électronique créée par la carte d'identité électronique.	**respectivement aux articles 3.12. et 3.27. du règlement (UE) n° 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23 juillet 2014 sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques au sein du marché intérieur et abrogeant la directive 1999/93/CE,**
Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le Comité de gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale que leur système satisfait aux conditions posées par l'arrête royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.	**- ou par une autre signature électronique qui permet de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. En cas de contestation, il incombe à l'armateur ou son préposé de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions.**
Pour l'application du présent paragraphe, on entend par : 1° "personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique": toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert; 2° "système pour l'utilisation de la signature électronique": l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.	
L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer par voie électronique.	L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer par voie électronique.

Le marin ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer au moyen d'une signature électronique.	Le marin ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer au moyen d'une signature électronique.
Un exemplaire du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin et doit - sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires prescrivant un délai d'archivage plus long - être garanti jusqu'a l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du marin à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au marin quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du marin, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.	**Un exemplaire du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique est archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, auprès de l'armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du marin à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.**
Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'armateur ou son préposé doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.	**Au terme de cette période de cinq ans, le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service, transmet ce contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée conformément à l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.**
Pour l'application du présent paragraphe, on entend par "prestataire de service d'archivage	**Pour l'application du présent article, on entend par «service d'archivage**

électronique": toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'armateur ou son préposé offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.	**électronique»: un service tel que défini à l'article I.18.17° et 18°, du Code de droit économique.**
Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.	**Le prestataire de service d'archivage électronique ou, à défaut, l'armateur ou son représentant qui exploite pour son propre compte un tel service, doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services d'archivage électronique qualifié qui sont établies par le livre XII, titre 2, du Code de droit économique.**
Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	
Art. 6. § 1er. Le règlement de travail doit indiquer:	Art. 6. § 1er. Le règlement de travail doit indiquer:
1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.	1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.
Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.	Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.
Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés: a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées; b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées; c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées; d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du	Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés: a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées; b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées; c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées; d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires

travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à un jour ouvrable.	individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à un jour ouvrable.
En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre: a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence; b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne; c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1er.	En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre: a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence; b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne; c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1er.
En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures ou commence la descente et ou finit la montée de chaque poste.	En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures ou commence la descente et ou finit la montée de chaque poste.
En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures ou les locaux sont accessibles.	En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures ou les locaux sont accessibles.
En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1re et 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail : le cas échéant les horaires variables en vigueur avec mention des limites fixées en relation avec ceux-ci et avec référence aux textes concernés.	En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1re et 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail : le cas échéant les horaires variables en vigueur avec mention des limites fixées en relation avec ceux-ci et avec référence aux textes concernés.

2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;	2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;
3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;	3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;
4° a) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière; b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;	4° a) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière; b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;
5° les droits et obligations du personnel de surveillance;	5° les droits et obligations du personnel de surveillance;
6° les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;	6° les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;
7° les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées;	7° les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées;
8° l'endroit ou l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;	8° l'endroit ou l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;
9° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;	9° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
10° a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière; b) la date des vacances annuelles collectives;	10° a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière; b) la date des vacances annuelles collectives;
11° les noms des membres du conseil d'entreprise;	11° les noms des membres du conseil d'entreprise;
12° les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;	12° les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
13° les noms des membres de la délégation syndicale;	13° les noms des membres de la délégation syndicale;

14° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;	14° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;
15° l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs ;	15° l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;
16° la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.	16° la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail.
17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail.	**17° l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.**
§ 2. En ce qui concerne les travailleurs occupés dans les services publics, il peut être fait référence le cas échéant, pour l'application du § 1er, aux textes applicables.	§ 2. En ce qui concerne les travailleurs occupés dans les services publics, il peut être fait référence le cas échéant, pour l'application du § 1er, aux textes applicables.
Art. 14. Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires:	Art. 14. Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires:
1° en cas de modification temporaire apportée aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos, et ce	1° en cas de modification temporaire apportée aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les

à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail.	intervalles de repos, et ce à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail.
L'employeur qui fait usage de la dérogation visée au 1° ci-dessus, est tenu de porter la modification de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, vingt-quatre heures d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.	L'employeur qui fait usage de la dérogation visée au 1° ci-dessus, est tenu de porter la modification de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, vingt-quatre heures d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.
L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur de la modification de régime auquel il se rapporte.	L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur de la modification de régime auquel il se rapporte.
2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant:	2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant:
a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier ou la victime d'un accident du travail devra se faire soigner;	a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier ou la victime d'un accident du travail devra se faire soigner;
b) la dénomination et l'adresse de la caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;	b) la dénomination et l'adresse de la caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;
c) la dénomination et l'adresse de la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié;	c) la dénomination et l'adresse de la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié;
d) la dénomination et l'adresse de la compagnie d'assurance ou de la caisse commune à laquelle l'employeur est affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail;	d) la dénomination et l'adresse de la compagnie d'assurance ou de la caisse commune à laquelle l'employeur est affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail;
e) l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;	e) l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;
f) le nom du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;	f) le nom du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
g) les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;	g) les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
h) les noms des membres du conseil d'entreprise;	h) les noms des membres du conseil d'entreprise;
i) les noms des membres de la délégation syndicale;	i) les noms des membres de la délégation syndicale;
j) les noms du ou des médecins chargés du service médical, pharmaceutique et hospitalier ou la victime d'un accident de travail doit se faire soigner;	j) les noms du ou des médecins chargés du service médical, pharmaceutique et hospitalier ou la victime d'un accident de travail doit se faire soigner;

k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique ou la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner;	k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique ou la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner;
l) l'endroit ou l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;	l) l'endroit ou l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;
m) l'endroit ou se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;	m) l'endroit ou se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même règlement;	n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même règlement;
o) les jours de remplacement des jours fériés;	o) les jours de remplacement des jours fériés;
p) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière et la date des vacances annuelles collectives;	p) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière et la date des vacances annuelles collectives;
q) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;	q) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;
r) la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail ;	r) la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail;
s) les éléments visés à l'article 32noniesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;	s) les éléments visés à l'article 32noniesdecies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
t) l'information relative à l'existence d'un contrôle à la sortie dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, et la désignation de (ou des) entreprise(s) de gardiennage ou du (ou des) service(s) interne(s) de gardiennage chargé(s) de ce contrôle;	t) l'information relative à l'existence d'un contrôle à la sortie dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, et la désignation de (ou des) entreprise(s) de gardiennage ou du (ou des) service(s) interne(s) de gardiennage chargé(s) de ce contrôle;
u) l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés	**u) l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature**

électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;	**électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement, également après la fin de la relation de travail.**
v) les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration de politique ou d'intention relative à cette même politique, établis par l'employeur, dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la mise en oeuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.	v) les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration de politique ou d'intention relative à cette même politique, établis par l'employeur, dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la mise en oeuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.
Code pénal social	
Art. 28. Les supports d'information contenant soit des données sociales, soit d'autres données prescrites par la loi.	Art. 28. Les supports d'information contenant soit des données sociales, soit d'autres données prescrites par la loi.
§ 1er. Les inspecteurs sociaux peuvent se faire produire tous les supports d'information qui se trouvent sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle à condition que ces supports d'information:	§ 1er. Les inspecteurs sociaux peuvent se faire produire tous les supports d'information qui se trouvent sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle à condition que ces supports d'information:
1° soit contiennent des données sociales, visées à l'article 16, 5°;	1° soit contiennent des données sociales, visées à l'article 16, 5°;
2° soit contiennent n'importe quelles autres données, dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la législation, même lorsque les inspecteurs sociaux ne sont pas chargés de la surveillance de cette législation.	2° soit contiennent n'importe quelles autres données, dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la législation, même lorsque les inspecteurs sociaux ne sont pas chargés de la surveillance de cette législation.
Les inspecteurs sociaux peuvent également se faire fournir l'accès aux supports d'information visés à l'alinéa 1er qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique.	Les inspecteurs sociaux peuvent également se faire fournir l'accès aux supports d'information visés à l'alinéa 1er qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique.

	§ 1er/1. Lorsque les supports d'information visés au § 1er ne se trouvent pas sur les lieux de travail ou d'autres lieux qui sont soumis à leur contrôle et que ces supports d'information ne sont pas accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique, l'employeur, son préposé ou son mandataire doit prendre les mesures nécessaires pour fournir l'accès à ces supports d'informations aux inspecteurs sociaux, à leur demande.
§ 2. Lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire est absent au moment du contrôle, les inspecteurs sociaux prennent les mesures nécessaires pour contacter l'employeur, son préposé ou son mandataire afin de se faire produire les supports d'information précités ou afin de se faire fournir l'accès aux supports d'information visés au § 1er, alinéa 1er, qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique.	§ 2. Lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire est absent au moment du contrôle, les inspecteurs sociaux prennent les mesures nécessaires pour contacter l'employeur, son préposé ou son mandataire afin de se faire produire les supports d'information précités ou afin de se faire fournir l'accès aux supports d'information visés au § 1er, alinéa 1er, qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique **ou aux supports d'information visés au § 1er/1 qui ne sont pas accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique**.
§ 3. Les inspecteurs sociaux peuvent procéder à la recherche et à l'examen des supports d'information visés au § 1er dans les cas suivants:	§ 3. Les inspecteurs sociaux peuvent procéder à la recherche et à l'examen des supports d'information visés au § 1er dans les cas suivants:
1° lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire ne présente pas volontairement les supports d'information précités, sans toutefois s'opposer à cette recherche ou à cet examen;	1° lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire ne présente pas volontairement les supports d'information précités, sans toutefois s'opposer à cette recherche ou à cet examen;
2° lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire n'est pas joignable au moment du contrôle.	2° lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire n'est pas joignable au moment du contrôle.
Les inspecteurs sociaux peuvent uniquement procéder à la recherche ou à l'examen de ces supports d'information à condition que la nature de la recherche ou celle de l'examen l'exige lorsque le danger existe qu'à l'occasion du contrôle, ces supports d'information ou les données qu'ils contiennent disparaissent ou soient modifiés ou lorsque la santé ou la sécurité des travailleurs le requiert.	Les inspecteurs sociaux peuvent uniquement procéder à la recherche ou à l'examen de ces supports d'information à condition que la nature de la recherche ou celle de l'examen l'exige lorsque le danger existe qu'à l'occasion du contrôle, ces supports d'information ou les données qu'ils contiennent disparaissent ou soient modifiés ou lorsque la santé ou la sécurité des travailleurs le requiert.

Lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire s'oppose à cette recherche ou à cet examen, un procès-verbal est établi pour obstacle à la surveillance.	Lorsque l'employeur, son préposé ou son mandataire s'oppose à cette recherche ou à cet examen, un procès-verbal est établi pour obstacle à la surveillance.
§ 4. Le Roi peut, à titre informatif, dresser une liste contenant les données visées au § 1er, alinéa 1er, 2°, dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la législation, et qui se trouvent sur des supports d'information dans les lieux de travail ou les autres lieux soumis au contrôle des inspecteurs sociaux ou qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique et auquel les inspecteurs sociaux ont accès.	§ 4. Le Roi peut, à titre informatif, dresser une liste contenant les données visées au § 1er, alinéa 1er, 2°, dont l'établissement, la tenue ou la conservation sont prescrits par la législation, et qui se trouvent sur des supports d'information dans les lieux de travail ou les autres lieux soumis au contrôle des inspecteurs sociaux ou qui sont accessibles à partir de ces lieux par un système informatique ou par tout autre appareil électronique et auquel les inspecteurs sociaux ont accès.
Art. 201. Les mentions du règlement de travail.	Art. 201. Les mentions du règlement de travail.
§ 1er. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer les mentions suivantes dans le règlement de travail: 1° les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 relatives au commencement et à la fin de la journée de travail régulière, au moment et à la durée des intervalles de repos, aux jours d'arrêt régulier du travail;	§ 1er. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer les mentions suivantes dans le règlement de travail: 1° les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 relatives au commencement et à la fin de la journée de travail régulière, au moment et à la durée des intervalles de repos, aux jours d'arrêt régulier du travail;
2° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du règlement général pour la protection du travail;	2° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du règlement général pour la protection du travail;
3° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;	3° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
4° les coordonnées du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et, le cas échéant, de la personne de confiance;	4° les coordonnées du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail et, le cas échéant, de la personne de confiance;
5° les procédures d'application quand des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail sont signalés.	5° les procédures d'application quand des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail sont signalés.
§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer les mentions suivantes dans le règlement de travail:	§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 1, l'employeur qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n'a pas fait figurer les mentions suivantes dans le règlement de travail:

1° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;	1° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;
2° la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;	2° la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;
3° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;	3° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;
4° les dates des jours fériés;	4° les dates des jours fériés;
5° la date des vacances annuelles collectives;	5° la date des vacances annuelles collectives;
6° les noms des membres du conseil d'entreprise;	6° les noms des membres du conseil d'entreprise;
7° les noms des membres du comité pour la prévention et la protection au travail;	7° les noms des membres du comité pour la prévention et la protection au travail;
8° les noms des membres de la délégation syndicale;	8° les noms des membres de la délégation syndicale;
9° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier où le médecin agréé à titre permanent est installé;	9° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier où le médecin agréé à titre permanent est installé;
10° l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;	10° l'adresse des bureaux d'inspection où peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;
11° la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail;	11° la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail;
12° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail.	**12° l'identité de la personne qui est responsable, en application des dispositions légales relatives à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et pour l'archivage des documents envoyés électroniquement dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur, ainsi que pour garantir l'accès du travailleur à ces documents archivés électroniquement,**

	également après la fin de la relation de travail.

CHAPITRE 6	
Remplacement d'un travailleur en incapacité de travail qui reprend progressivement le travail	
<u>Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail</u>	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 11 ter. Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.	**Art. 11 ter**. Celui qui remplace un travailleur dont l'exécution du contrat est suspendue pour un motif autre que le manque de travail résultant de causes économiques, d'intempéries, de grève ou de lock-out, peut être engagé dans des conditions qui dérogent aux règles prévues par la présente loi en ce qui concerne la durée du contrat et le délai de préavis.
Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.	Le motif, l'identité du ou des travailleur(s) remplacé(s) et les conditions de cet engagement doivent être constatés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.
La durée du contrat de remplacement conclu en application des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans.	La durée du contrat de remplacement conclu en application des dispositions du présent article ne peut dépasser deux ans.
Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail de remplacement successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, la durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser deux ans. A défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.	Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail de remplacement successifs, sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, la durée totale de ces contrats successifs ne peut dépasser deux ans. A défaut d'écrit ou en cas de dépassement de la période de deux ans prévue aux alinéas 3 et 4, le contrat est soumis aux mêmes conditions que les contrats conclus pour une durée indéterminée.
§ 2. Les dispositions du § 1er peuvent aussi être appliquées pour l'engagement d'un travailleur engagé en remplacement d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel.	§ 2. Les dispositions du § 1er peuvent aussi être appliquées pour l'engagement d'un travailleur engagé en remplacement d'une personne dont la situation juridique est réglée unilatéralement par l'autorité et qui n'exerce pas ses fonctions ou ne les exerce qu'à temps partiel.

	§ 3. Les dispositions du § 1er peuvent aussi être appliquées lorsqu'un travailleur est engagé en vue de remplacer un travailleur en incapacité de travail, qui reprend temporairement, en accord avec l'employeur, un travail adapté ou un autre travail, en application de l'article 31/1 de cette loi, pour ce qui concerne les heures de travail de son régime normal de travail pour lesquelles ce travailleur en incapacité de travail n'effectue pas de prestations de travail.

CHAPITRE 7	
Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises	
loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 2. Dans le cadre fixé à l'article 1, une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, le règlement de travail peut déroger aux dispositions légales suivantes : 1° l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail; 2° l'interdiction d'occuper des travailleurs la nuit, prévue par l'article 35 de la même loi; 3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 cités ci-	**Art. 2**. Dans le cadre fixé à l'article 1, une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire, ou à défaut d'une telle convention, une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise s'il existe une délégation syndicale dans l'entreprise, ou, à défaut de délégation syndicale, le règlement de travail peut déroger aux dispositions légales suivantes : 1° l'interdiction du travail dominical et le délai d'octroi du repos compensatoire prévus respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail; 2° l'interdiction d'occuper des travailleurs la nuit, prévue par l'article 35 de la même loi; **3° les limites de la durée du travail prévues aux articles 19, premier alinéa, 20, 20bis et 27 §§ 1 à 4, de la même loi, à condition que la durée journalière de travail ne dépasse pas douze heures et que les dépassements des limites fixées aux articles 19, premier alinéa, 20,**

dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, § 1er de la même loi; 4° l'interdiction d'exécuter des travaux de construction pendant certaines périodes énumérées à l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction; 5° l'interdiction du travail les jours fériés, l'obligation de remplacer les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation d'imputer le repos compensatoire accordé après un travail effectué un jour férié sur la durée du travail prévues par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés; une dérogation aux articles 4 et 10 implique automatiquement une dérogation aux articles 6 et 11, quatrième alinéa; en cas de dérogation à l'article 11, quatrième alinéa, le repos compensatoire doit être déterminé conformément à la procédure de l'article 8; l'usage de ces dérogations ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés déterminé par ou en vertu de l'article 4.	**20bis et 27, §§1 à 4, cités ci-dessus, soient soumis aux conditions fixées à l'article 26bis, §§1er et 1bis et à l'article 27, § 5 de la même loi;** 4° l'interdiction d'exécuter des travaux de construction pendant certaines périodes énumérées à l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction; 5° l'interdiction du travail les jours fériés, l'obligation de remplacer les jours fériés coïncidant avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation d'imputer le repos compensatoire accordé après un travail effectué un jour férié sur la durée du travail prévues par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés; une dérogation aux articles 4 et 10 implique automatiquement une dérogation aux articles 6 et 11, quatrième alinéa; en cas de dérogation à l'article 11, quatrième alinéa, le repos compensatoire doit être déterminé conformément à la procédure de l'article 8; l'usage de ces dérogations ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de jours fériés déterminé par ou en vertu de l'article 4.
Art. 4. § 1er. [...] § 2. La rémunération due pour un jour d'absence visé à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 précitée est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné. § 3. L'article 56, deuxième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'est pas applicable aux cas visés aux articles 49, 51, 52, 54 et 55. § 4. La rémunération due pour un jour férié en application de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné. § 5. Dans les cas visés par les §§ 1er, 2 et 4 du présent article, il y a lieu d'appliquer la fraction d'un cinquième ou d'un sixième de la	**Art. 4**. § 1er. [...] § 2. La rémunération due pour un jour d'absence visé à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 précitée est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné. § 3. L'article 56, **troisième alinéa**, de la loi du 3 juillet 1978 précitée n'est pas applicable aux cas visés aux articles 49, 51, 52, 54 et 55. § 4. La rémunération due pour un jour férié en application de l'article 14 de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés est égale à un cinquième ou un sixième de la rémunération afférente à la durée hebdomadaire moyenne de travail du travailleur concerné. § 5. Dans les cas visés par les §§ 1er, 2 et 4 du présent article, il y a lieu d'appliquer la fraction d'un cinquième ou d'un sixième de la

rémunération selon que le régime de travail normal des autres travailleurs de l'entreprise, ou à défaut de ceux-ci, des travailleurs occupés dans les entreprises de la même branche d'activité, est de cinq ou de six jours par semaine.	rémunération selon que le régime de travail normal des autres travailleurs de l'entreprise, ou à défaut de ceux-ci, des travailleurs occupés dans les entreprises de la même branche d'activité, est de cinq ou de six jours par semaine.

CHAPITRE 8	
Modification de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers	
Loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers	**Loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers**
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 11. Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.	Art. 11. Les infractions aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.
Les inspecteurs sociaux et les fonctionnaires désignés par les autorités compétentes disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.	Les inspecteurs sociaux et les fonctionnaires désignés par les autorités compétentes disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.
	Les inspecteurs sociaux et les fonctionnaires désignés par le Roi sont également compétents pour la constatation des infractions aux décrets et aux ordonnances pris sur base de l'article 6, §1er, IX, 3°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et à leurs arrêtés d'exécution.

CHAPITRE 9	
Dispositions modifiant le Code pénal social	
Code pénal social	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 16. Pour l'application du Livre Ier du présent Code et de ses mesures d'exécution, on entend par :	Art. 16. Pour l'application du Livre Ier du présent Code et de ses mesures d'exécution, on entend par :
1° " inspecteurs sociaux " : les fonctionnaires qui relèvent de l'autorité des ministres ayant dans leurs attributions l'emploi et le travail, la sécurité sociale, les affaires sociales et la santé publique, ou qui relèvent des institutions publiques qui en dépendent, et qui sont chargés de surveiller le respect des dispositions du présent Code, des lois visées au Livre II du présent Code et des autres lois dont ils sont chargés de surveiller le respect, ainsi que de surveiller le respect des dispositions des arrêtés d'exécution du présent Code et des lois précitées;	1° " inspecteurs sociaux " : les fonctionnaires qui relèvent de l'autorité des ministres ayant dans leurs attributions l'emploi et le travail, la sécurité sociale, les affaires sociales et la santé publique, ou qui relèvent des institutions publiques qui en dépendent, et qui sont chargés de surveiller le respect des dispositions du présent Code, des lois visées au Livre II du présent Code et des autres lois dont ils sont chargés de surveiller le respect, ainsi que de surveiller le respect des dispositions des arrêtés d'exécution du présent Code et des lois précitées;
2° " travailleurs " : les personnes qui exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne en vertu d'un contrat de travail et celles qui y sont assimilées : a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; b) les personnes qui ne travaillent pas sous l'autorité d'une autre personne mais qui sont assujetties en tout ou en partie à la législation sur la sécurité sociale des travailleurs;	2° " travailleurs " : les personnes qui exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne en vertu d'un contrat de travail et celles qui y sont assimilées : a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne; b) les personnes qui ne travaillent pas sous l'autorité d'une autre personne mais qui sont assujetties en tout ou en partie à la législation sur la sécurité sociale des travailleurs;
3° " employeurs " : a) les personnes qui exercent l'autorité sur les travailleurs; b) les personnes qui y sont assimilées en vertu d'une législation sociale; c) sont également assimilés à l'employeur : - ceux qui font travailler des enfants ou leur font exercer des activités; - les importateurs de diamant brut; - les armateurs; - ceux qui exploitent un bureau de placement ou qui perçoivent une commission dans le cadre de la législation relative à l'exploitation des bureaux de placement payants; - les utilisateurs dans le cadre de la législation	3° " employeurs " : a) les personnes qui exercent l'autorité sur les travailleurs; b) les personnes qui y sont assimilées en vertu d'une législation sociale; c) sont également assimilés à l'employeur : - ceux qui font travailler des enfants ou leur font exercer des activités; - les importateurs de diamant brut; - les armateurs; - ceux qui exploitent un bureau de placement ou qui perçoivent une commission dans le cadre de la législation relative à l'exploitation des bureaux de placement payants; - les utilisateurs dans le cadre de la législation

sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ainsi que les personnes qui, pour leur propre compte, mettent des travailleurs à la disposition d'utilisateurs;	sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, ainsi que les personnes qui, pour leur propre compte, mettent des travailleurs à la disposition d'utilisateurs;
4° " bénéficiaires " : les bénéficiaires de prestations sociales, soit de la sécurité sociale, soit d'un régime d'aide sociale, ou d'autres avantages accordés par les législations dont les inspecteurs sociaux exercent la surveillance, et ceux qui ont demandé à en bénéficier;	4° " bénéficiaires " : les bénéficiaires de prestations sociales, soit de la sécurité sociale, soit d'un régime d'aide sociale, ou d'autres avantages accordés par les législations dont les inspecteurs sociaux exercent la surveillance, et ceux qui ont demandé à en bénéficier;
5° " données sociales " : toutes les données nécessaires à l'application de la législation concernant le droit du travail et de la sécurité sociale;	5° " données sociales " : toutes les données nécessaires à l'application de la législation concernant le droit du travail et de la sécurité sociale;
6° " données sociales à caractère personnel " : toutes les données sociales concernant une personne identifiée ou identifiable;	6° " données sociales à caractère personnel " : toutes les données sociales concernant une personne identifiée ou identifiable;
7° " données médicales à caractère personnel " : toutes les données sociales à caractère personnel dont on peut déduire une information sur l'état antérieur, actuel ou futur de la santé physique ou psychique de la personne physique identifiée ou identifiable, à l'exception des données purement administratives ou comptables relatives aux traitements ou aux soins médicaux;	7° " données médicales à caractère personnel " : toutes les données sociales à caractère personnel dont on peut déduire une information sur l'état antérieur, actuel ou futur de la santé physique ou psychique de la personne physique identifiée ou identifiable, à l'exception des données purement administratives ou comptables relatives aux traitements ou aux soins médicaux;
8° " institutions publiques de sécurité sociale " : les institutions publiques ainsi que les Services publics fédéraux qui sont chargés d'appliquer la législation relative à la sécurité sociale;	8° " institutions publiques de sécurité sociale " : les institutions publiques ainsi que les Services publics fédéraux qui sont chargés d'appliquer la législation relative à la sécurité sociale;
9° " institutions coopérantes de sécurité sociale " : les organismes de droit privé, agréés pour collaborer à l'application de la législation relative à la sécurité sociale;	9° " institutions coopérantes de sécurité sociale " : les organismes de droit privé, agréés pour collaborer à l'application de la législation relative à la sécurité sociale;
10° " lieux de travail " : tous les lieux où des activités qui sont soumises au contrôle des inspecteurs sociaux sont exercées ou dans lesquels sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance, et entre autres, les entreprises, parties d'entreprises, établissements, parties d'établissements, bâtiments, locaux, endroits situés dans l'enceinte de l'entreprise, chantiers et travaux en dehors des entreprises;	10° " lieux de travail " : tous les lieux où des activités qui sont soumises au contrôle des inspecteurs sociaux sont exercées ou dans lesquels sont occupées des personnes soumises aux dispositions de la législation dont ils exercent la surveillance, et entre autres, les entreprises, parties d'entreprises, établissements, parties d'établissements, bâtiments, locaux, endroits situés dans l'enceinte de l'entreprise, chantiers et travaux en dehors des entreprises;
11° " supports d'information " : tous les supports d'information sous quelque forme que ce soit, comme des livres, registres, documents, supports d'information numériques ou digitaux, disques, bandes, y compris ceux qui sont	11° " supports d'information " : tous les supports d'information sous quelque forme que ce soit, comme des livres, registres, documents, supports d'information numériques ou digitaux, disques, bandes, y compris ceux qui sont

accessibles par un système informatique ou par tout autre appareil électronique;	accessibles par un système informatique ou par tout autre appareil électronique;
12° " contrevenant " : la personne à laquelle une amende administrative peut être infligée;	12° " contrevenant " : la personne à laquelle une amende administrative peut être infligée;
13° " administration compétente " : l'administration et les fonctionnaires désignés par le Roi pour infliger les amendes administratives.	13° " administration compétente " : l'administration et les fonctionnaires désignés par le Roi pour infliger les amendes administratives.
14° " les acteurs de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale " : les services d'inspection sociale de l'Etat fédéral, la police, le Service d'Information et de Recherche sociale, l'administration compétente, le ministère public près les cours et tribunaux, les juges d'instruction, le Collège des Procureurs généraux et les institutions publiques de sécurité sociale;	14° " les acteurs de la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale " : les services d'inspection sociale de l'Etat fédéral, la police, le Service d'Information et de Recherche sociale, l'administration compétente, le ministère public près les cours et tribunaux, les juges d'instruction, le Collège des Procureurs généraux et les institutions publiques de sécurité sociale;
15° " la carte d'identité électronique " : la carte d'identité électronique visée dans la loi du 19 juillet 1991 relative aux registres de la population, aux cartes d'identité, aux cartes d'étranger et aux documents de séjour et modifiant la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques;	15° " la carte d'identité électronique " : la carte d'identité électronique visée dans la loi du 19 juillet 1991 relative aux registres de la population, aux cartes d'identité, aux cartes d'étranger et aux documents de séjour et modifiant la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques;
16° " le Comité de gestion " : le Comité de gestion de la banque de données e-PV, visée à l'article 100/8;	16° " le Comité de gestion " : le Comité de gestion de la banque de données e-PV, visée à l'article 100/8;
17° " l'e-PV " : le procès-verbal de constatation d'infractions qui est établi, enregistré et envoyé au moyen de l'application informatique conçue à cette fin conformément au modèle visé à l'article 100/2;	17° " l'e-PV " : le procès-verbal de constatation d'infractions qui est établi, enregistré et envoyé au moyen de l'application informatique conçue à cette fin conformément au modèle visé à l'article 100/2;
18° " la banque de données e-PV " : la banque de données, visée à l'article 100/6 et dans laquelle sont intégrées et conservées les données des e-PV qui sont contenues dans le modèle visé à l'article 100/2 ainsi que les données contenues dans les annexes de ces e-PV;	18° " la banque de données e-PV " : la banque de données, visée à l'article 100/6 et dans laquelle sont intégrées et conservées les données des e-PV qui sont contenues dans le modèle visé à l'article 100/2 ainsi que les données contenues dans les annexes de ces e-PV;
19° " la banque de données Ginaa " : la banque de données de l'administration compétente, qui contient les données relatives aux missions qui lui sont attribuées dans ou en vertu du livre 1er.	19° " la banque de données Ginaa " : la banque de données de l'administration compétente, qui contient les données relatives aux missions qui lui sont attribuées dans ou en vertu du livre 1er.
	20° «datamining» : la recherche de façon ponctuelle des liens dans des collectes de données afin d'établir des profils pour des recherches plus approfondies;
	21° « datamatching » : la comparaison l'un avec l'autre de deux sets de données rassemblées.

Art. 20. Le titre de légitimation	Art. 20. Le titre de légitimation
Les inspecteurs sociaux exercent leurs missions munis du titre de légitimation de leurs fonctions.	Les inspecteurs sociaux exercent leurs missions munis du titre de légitimation de leurs fonctions.
Les inspecteurs sociaux doivent toujours présenter leur titre de légitimation.	Les inspecteurs sociaux doivent toujours présenter leur titre de légitimation.
Le Roi détermine le modèle de ce titre de légitimation.	Le Roi détermine le modèle de ce titre de légitimation.
	Lorsque les inspecteurs sociaux agissent, en vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, et à ses arrêtés d'exécution, comme prévu à l'article 42/1 du présent Code, le titre de légitimation ne doit pas être présenté, et ils ne doivent pas non plus communiquer leur qualité.
	Section 2/1 - Les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination
	Art. 42/1. Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination
	§1er. En vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, et à ses arrêtés d'exécution, les inspecteurs sociaux ont le pouvoir en présence d'indications objectives de discrimination, soutenu par des résultats de datamining et de datamatching, de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé légalement a été ou est commise.
	§2. Sans préjudice des dispositions du §3, il est interdit à l'inspecteur social, chargé d'exécuter les pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, de commettre des faits punissables dans le cadre de sa mission.
	§3. Sont exemptés de peine, les inspecteurs sociaux qui, dans le cadre de leur mission et en vue de la réussite de celle-ci ou afin de garantir leur propre sécurité, commettent des faits punissables absolument nécessaires, ce avec

	l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.
	Ces faits punissables ne peuvent pas être plus graves que ceux pour lesquels la méthode de recherche est mise en œuvre et ils doivent être nécessairement proportionnels à l'objectif visé.
	Le magistrat qui autorise un inspecteur social à commettre des faits punissables dans le cadre de l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, n'encourt aucune peine.
	§4. Il ne peut être procédé à l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au §1er, qu'après l'accord préalable et écrit de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi. Cet accord a trait aussi bien aux faits punissables absolument nécessaires qu'à l'autorisation de ceux-ci, comme mentionnés au paragraphe 3.
	Toutes les actions entreprises lors de la méthode de recherche et leurs résultats doivent être consignés dans un rapport et communiqués à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi.
	§5. La ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent pas être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle.
	La méthode de recherche doit se limiter à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire. Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour les clients habituels, les clients potentiels, les travailleurs ou les travailleurs potentiels et si ces constats ne peuvent pas être réalisés d'une autre façon. Il ne peut avoir pour effet de créer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques qu'on puisse qualifier de discrimination directe ou indirecte.

	Il ne peut être utilisé qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur base d'indices qu'on puisse qualifier de discrimination dans le chef d'un employeur, d'une entreprise particulière, de son préposé ou des travailleurs de l'entreprise, et il doit être soutenu par des résultats de datamining et de datamatching.

CHAPITRE 10	
Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail	
Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
	Art. 12bis/1. Une banque centrale de données est instituée conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Cette banque de données a principalement pour objectif de permettre le suivi de la surveillance de santé des intérimaires, d'éviter les répétitions inutiles des évaluations de santé et de faciliter l'échange d'informations. Cette banque de données comprend notamment les résultats des décisions concernant l'aptitude médicale des intérimaires ; ces données ne sont pas considérées comme des données médicales à caractère personnel.
	Le Roi détermine l'instance chargée de gérer la banque de données visée à l'alinéa 1er, ainsi que les modalités de cette gestion qui comprend l'établissement, le fonctionnement, le contrôle, la conservation et l'accès à ces données.
Art. 47. Le Roi détermine toutes les autres conditions concernant l'institution, la composition et le fonctionnement du Conseil supérieur.	**Art. 47. §1er. Le Roi détermine les conditions et les modalités relatives à la création, à la composition, au fonctionnement et aux missions du Conseil supérieur.**

	§2. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au §1er, Il peut créer au sein du Conseil supérieur une commission permanente qui a comme mission de donner un appui scientifique au Conseil supérieur, lors de la préparation des avis et propositions qui sont de la compétence du Conseil supérieur.
	Cette commission permanente se compose de personnes qui, de par leur profession ou en conséquence de leurs activités dans le milieu académique, sont particulièrement compétentes dans un ou plusieurs des domaines qui appartiennent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.
	§3. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au §1er, Il peut transférer les missions suivantes relatives à la communication et la recherche en matière de bien-être au travail qui sont de la compétence du Conseil supérieur, à une commission permanente créée au sein du Conseil supérieur et dont Il détermine la composition et les règles de fonctionnement :
	1° émettre des avis et faire des propositions relatives aux plans d'action rédigés par l'administration compétente et qui portent sur la communication et la recherche en matière de bien-être au travail, ainsi que l'évaluation de ces plans d'action ;
	2° exercer la fonction du bureau permanent du point focal belge de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ;
	3° émettre des avis relatifs à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.
	§4. Lorsque le Roi exerce les compétences visées au §1er, Il peut créer des commissions permanentes compétentes pour une branche d'activités ou un sujet déterminé, dont Il détermine les missions, la composition et les règles de fonctionnement.
Art. 47bis. Au sein du Conseil supérieur, il est institué une commission chargée des missions spécifiques visées à l'alinéa 2 dans le cadre de l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ainsi que dans le cadre de l'application d'autres lois et arrêtés qui	**Art. 47bis.** Au sein du Conseil supérieur, il est institué une commission **opérationnelle permanente** chargée des missions spécifiques visées à l'alinéa 2 dans le cadre de l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ainsi que dans le cadre de l'application d'autres

concernent le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qui sont de la compétence du ministre qui a le Travail dans ses compétences.	lois et arrêtés qui concernent le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qui sont de la compétence du ministre qui a le Travail dans ses compétences.
Les missions spécifiques visées à l'alinéa 1er sont :	Les missions spécifiques visées à l'alinéa 1er sont :
1. donner des avis en ce qui concerne l'agrément de services, d'institutions, de personnes et d'entreprises ;	1. donner des avis en ce qui concerne l'agrément de services, d'institutions, de personnes et d'entreprises ;
2. formuler des propositions relatives aux critères des agréments visés au point 1 ;	2. formuler des propositions relatives aux critères des agréments visés au point 1 ;
3. donner un avis sur les rapports annuels d'activités des services chargés de collaborer à la mise en œuvre de la politique du bien-être établie par les entreprises ;	3. donner un avis sur les rapports annuels d'activités des services chargés de collaborer à la mise en œuvre de la politique du bien-être établie par les entreprises ;
4. donner un avis sur le fonctionnement de la médecine de contrôle ;	***abrogé***
5. rendre un avis dans le cadre des demandes de subventions de soutien des actions relatives à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés ;	5. rendre un avis dans le cadre des demandes de subventions de soutien des actions relatives à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés ;
6. rendre un avis relatif à la subvention destinée à la recherche sociale et à la formation des représentants des travailleurs dans l'entreprise.	***abrogé***
CHAPITRE 11	
Modification de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle	
<u>Loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle</u>	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
<u>Art. 4.</u>- § 1er. Une commission de suivi est créée auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail. Elle est chargée d'exprimer un avis sur le fonctionnement de la médecine de contrôle.	***Article abrogé***
§ 2. La commission de suivi a notamment pour mission de:	
1° rendre des avis sur l'inscription, sur la radiation et la suspension de la liste des médecins-arbitres prévue au chapitre IV de la présente loi;	

2° traiter les plaintes relatives à l'organisation du contrôle, à la compétence ou à un manque d'indépendance du médecin-contrôleur ou du médecin-arbitre.	
§ 3. Le Roi détermine la composition et le fonctionnement de la commission de suivi.	
Art. 5. Toutes plaintes relatives à des fautes professionnelles reprochées aux médecins-contrôleurs ou aux médecins-arbitres pourront être communiquées au médecin-fonctionnaire désigné par le Roi, qui après enquête ayant permis d'en reconnaître le bien-fondé, les soumettra à l'Ordre des Médecins.	**Art. 5. Toutes plaintes relatives à l'organisation du contrôle, à la compétence ou à un manque d'indépendance du médecin-contrôleur ou du médecin-arbitre, ou relatives à des fautes professionnelles reprochées aux médecins-contrôleurs ou aux médecins-arbitres sont de la compétence des conseils provinciaux de l'Ordre des Médecins et pourront leur être communiquées.**
Le Roi peut déterminer les modalités à cet effet.	Le Roi peut déterminer les modalités à cet effet.
Art. 6.- § 1er. Une liste des médecins-arbitres est tenue auprès du ministère de l'Emploi et du Travail.	**Art. 6.** § 1er. Une liste des médecins-arbitres est tenue auprès **de l'Ordre des Médecins.**
§ 2. Un médecin qui en fait la demande est repris sur la liste des médecins-arbitres après avis conforme de la commission de suivi visée à l'article 4, s'il répond aux conditions suivantes:	§ 2. Un médecin qui en fait la demande est repris sur la liste des médecins-arbitres, **(…)**, s'il répond aux conditions suivantes:
1° être autorisé à pratiquer l'art de guérir et avoir cinq ans d'expérience comme médecin généraliste ou une pratique équivalente;	1° être autorisé à pratiquer l'art de guérir et avoir cinq ans d'expérience comme médecin généraliste ou une pratique équivalente;
2° prendre l'engagement d'être totalement indépendant par rapport à l'employeur, au travailleur, au médecin-contrôleur et au médecin traitant vis-à-vis desquels il intervient.	2° prendre l'engagement d'être totalement indépendant par rapport à l'employeur, au travailleur, au médecin-contrôleur et au médecin traitant vis-à-vis desquels il intervient.
En particulier, le médecin-arbitre ne peut avoir été, ni le médecin qui a délivré le certificat médical au travailleur concerné, ni le médecin-contrôleur qui l'a examiné.	En particulier, le médecin-arbitre ne peut avoir été, ni le médecin qui a délivré le certificat médical au travailleur concerné, ni le médecin-contrôleur qui l'a examiné.
Il ne peut pas être le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise.	Il ne peut pas être le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise.
§ 3. Le Roi détermine les modalités d'inscription sur la liste et de tenue de celle-ci.	§ 3. Le Roi détermine les modalités d'inscription sur la liste et de tenue de celle-ci.

Art. 7. § 1er. Lorsqu'un médecin-arbitre ne satisfait plus aux conditions reprises à l'article 6, le ministre de l'Emploi et du Travail peut le rayer de la liste des médecins-arbitres ou le suspendre après avis conforme de la commission de suivi visée à l'article 4.	**Art. 7. §1er. Lorsqu'un médecin-arbitre ne satisfait plus aux conditions reprises à l'article 6, l'Ordre des Médecins peut le rayer de la liste des médecins-arbitres ou le suspendre.**
§ 2. Le Roi détermine les conditions dans lesquelles un médecin peut être rayé de la liste des médecins-arbitres ou suspendu.	

CHAPITRE 12	
Modification de l'article 40 de la loi-programme du 27 avril 2007	
loi-programme du 27 avril 2007	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 40. En application du Règlement (CE) n° 1535/2007 de la commission du 20 décembre 2007 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides de minimis dans le secteur de la production de produits agricoles, les entreprises actives dans la production primaire des champignons pourront bénéficier, pour les années 2008, 2009 et 2010, d'un montant maximal de 7.500 euros en fonction du volume de personnel occupé pour autant qu'il ne s'agisse pas d'entreprises en difficulté au sens de l'article 1, d), du règlement précité. A cette fin, le montant forfaitaire maximum de 400.000 euros prévu aussi bien pour 2008 que pour 2009 par la Gestion globale de la sécurité sociale des travailleurs salariés sera versé au Fonds social et de garantie pour l'horticulture. Le versement de ce montant est subordonné à la condition qu'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal couvrant au moins la période du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010 soit conclue pour ce secteur et que cette convention renforce le système de primes d'emploi qui existe déjà. Le solde du montant éventuellement non attribué aux entreprises concernées est reversé par le Fonds social et de garantie pour l'horticulture à la Gestion globale de la sécurité sociale.	Art. 40. En application du Règlement (CE) n° 1535/2007 de la commission du 20 décembre 2007 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides de minimis dans le secteur de la production de produits agricoles, les entreprises actives dans la production primaire des champignons pourront bénéficier, pour les années 2008, 2009 et 2010, d'un montant maximal de 7.500 euros en fonction du volume de personnel occupé pour autant qu'il ne s'agisse pas d'entreprises en difficulté au sens de l'article 1, d), du règlement précité. A cette fin, le montant forfaitaire maximum de 400.000 euros prévu aussi bien pour 2008 que pour 2009 par la Gestion globale de la sécurité sociale des travailleurs salariés sera versé au Fonds social et de garantie pour l'horticulture. Le versement de ce montant est subordonné à la condition qu'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal couvrant au moins la période du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010 soit conclue pour ce secteur et que cette convention renforce le système de primes d'emploi qui existe déjà. Le solde du montant éventuellement non attribué aux entreprises concernées est reversé par le Fonds social et de garantie pour l'horticulture à la Gestion globale de la sécurité sociale.
Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, prolonger la période d'octroi du	Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, prolonger la période d'octroi du

montant forfaitaire de 40.0 000 euros au-delà de 2010 ainsi qu'en modifier le montant à partir de 2011. Il peut fixer les modalités de mise en oeuvre du versement que doit suivre le fonds ainsi que les pièces justificatives à produire aux ministres compétents.	montant forfaitaire de 40.0 000 euros au-delà de 2010 ainsi qu'en modifier le montant à partir de 2011. Il peut fixer les modalités de mise en oeuvre du versement que doit suivre le fonds ainsi que les pièces justificatives à produire aux ministres compétents.
	A partir de 2017, en application du Règlement (UE) 1408/2013 du 18 décembre 2013 relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis dans le secteur de l'agriculture, les entreprises actives dans la production primaire des champignons mentionnées dans cet article peuvent bénéficier du Fonds social et de garantie pour l'horticulture précité d'un montant maximal de 15.000 euros en fonction du volume de personnel occupé. Le versement de ce montant est subordonné à la condition qu'une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal à ce sujet soit conclue pour ce secteur et que cette convention renforce le système de primes d'emploi qui existe déjà.

CHAPITRE 13	
Modification aux dispositions concernant l'interruption de carrière.	
loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 102. § 1. Une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable ou qui fait appel aux dispositions de l'article 102bis.	Art. 102. § 1. Une indemnité est accordée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail d'1/5~~, 1/4, 1/3~~ ou 1/2 du nombre normal d'heures de travail d'un emploi à temps plein ou qui demande l'application d'une convention collective de travail prévoyant un régime semblable ou qui fait appel aux dispositions de l'article 102bis.
Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.	Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le montant de l'allocation ainsi que les conditions particulières et les modalités d'octroi de cette allocation.

§ 2. La convention visée au § 1er est constatée par écrit, conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978.	§ 2. La convention visée au § 1er est constatée par écrit, conformément aux dispositions de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978.
CHAPITRE 14	
Modification règlementation des heures supplémentaires horeca	
loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 3. Pour l'application du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution, il y a lieu d'entendre par : 1° flexi-job : l'occupation dans les liens d'un contrat-cadre, visé à l'article 6 ou un contrat visé à l'article 7. 2° flexisalaire : le salaire de base, qui est un salaire net destiné à rémunérer une prestation fournie dans le cadre d'un flexi-job visé au 1°, augmenté de tous les indemnités, primes et avantages quelle que soit leur nature versés par l'employeur à titre de rémunération pour ces mêmes prestations et sur lesquelles conformément à l'article 14, § 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et leurs arrêtés d'exécution, des cotisations sociales sont dues; 3° travailleur exerçant un flexi-job : un travailleur salarié occupé avec un contrat de travail flexi-job dans les liens d'un contrat-cadre visé à l'article 6 ou un contrat visé à l'article 7; 4° contrat de travail flexi-job : le contrat de travail, soumis aux règles de la section 3, et qui est conclu entre un employeur et un travailleur salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 4. Est assimilé au contrat de travail "flexi-job", le contrat conclu, dans les mêmes conditions, entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur intérimaire pour autant que l'activité de l'utilisateur ressort à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);	**Art. 3.** Pour l'application du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution, il y a lieu d'entendre par : 1° flexi-job : l'occupation dans les liens d'un contrat-cadre, visé à l'article 6 ou un contrat visé à l'article 7. 2° flexisalaire : le salaire de base, qui est un salaire net destiné à rémunérer une prestation fournie dans le cadre d'un flexi-job visé au 1°, augmenté de tous les indemnités, primes et avantages quelle que soit leur nature versés par l'employeur à titre de rémunération pour ces mêmes prestations et sur lesquelles conformément à l'article 14, § 2, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés et leurs arrêtés d'exécution, des cotisations sociales sont dues; 3° travailleur exerçant un flexi-job : un travailleur salarié occupé avec un contrat de travail flexi-job dans les liens d'un contrat-cadre visé à l'article 6 ou un contrat visé à l'article 7; 4° contrat de travail flexi-job : le contrat de travail, soumis aux règles de la section 3, et qui est conclu entre un employeur et un travailleur salarié qui remplit les conditions fixées à l'article 4. Est assimilé au contrat de travail "flexi-job", le contrat conclu, dans les mêmes conditions, entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur intérimaire pour autant que l'activité de l'utilisateur ressort à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);

Est assimilé au contrat de travail "flexi-job", le contrat conclu, dans les mêmes conditions, entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur intérimaire pour autant que l'activité de l'utilisateur ressort à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);	Est assimilé au contrat de travail "flexi-job", le contrat conclu, dans les mêmes conditions, entre une entreprise de travail intérimaire et un travailleur intérimaire pour autant que l'activité de l'utilisateur ressort à la commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);
5° heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca : chaque heure supplémentaire visée à l'article 26bis, § 2bis, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, chez un employeur qui ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière et pour autant qu'il s'agisse d'un emploi à temps plein;	**5° heure supplémentaire dans le secteur de l'horeca : chaque heure supplémentaire, visée à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez l'employeur ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée dans l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté et chaque heure supplémentaire visée à l'article 26bis, §2bis, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, prestée chez un employeur qui ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière ou de la commission paritaire du travail intérimaire, si l'utilisateur ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière pour un total de 360 heures qui sont prestées en application de ces articles et pour autant qu'il s'agisse d'emploi à temps plein ;**
6° le flexipécule de vacances : le pécule de vacances due pour une prestation livrée dans le cadre d'un flexi-job visé au 1°.	6° le flexipécule de vacances : le pécule de vacances due pour une prestation livrée dans le cadre d'un flexi-job visé au 1°.
	Art. 31/1. Les 100 heures visées à 25bis, §1er, alinéa 1, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail sont augmentées à 360 heures chez les employeurs ou, en cas de travail intérimaire, chez les utilisateurs dont l'activité ressort de la commission paritaire de l'industrie hôtelière (C.P. 302) qui, en tout lieu d'exploitation, font usage de la caisse enregistreuse visée dans l'arrêté royal du 30 décembre 2009 fixant la définition et les conditions auxquelles doit répondre un système de caisse enregistreuse dans le secteur horeca et qui ont déclaré cette caisse enregistreuse auprès de l'administration fiscale conformément à cet arrêté.

Art. 35. Le sursalaire prévu à l'article 29, § 1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires 1 visées à l'article 31.	**Art. 35. Le sursalaire prévu à l'article 29, §1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail n'est pas applicable aux heures supplémentaires visées aux articles 31 et 31/1 pour un total de 360 heures qui sont prestées en application de ces ou d'un de ces articles.**
	Art. 35/1. Les 360 heures visées à l'article 31/1 ne sont pas prises en compte pour le respect de la limite visée à l'article 26bis, §1er, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

CHAPITRE 15	
Modification régime général de reclassement professionnel	
loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 11/5. § 1er. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de :	Art. 11/5. § 1er. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de :
1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération;	1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération;
2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.	2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

§ 2. Le travailleur visé au § 1er a droit au reclassement professionnel durant une période maximum de douze mois selon les conditions et modalités suivantes :	§ 2. Le travailleur visé au § 1er a droit au reclassement professionnel durant une période maximum de douze mois selon les conditions et modalités suivantes :
1° pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cet accompagnement; 2° la procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;	1° pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cet accompagnement; 2° la procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;
3° le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement; 4° l'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.	3° le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement; 4° l'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.
§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.	§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.
	§ 4. Par dérogation au paragraphe premier, le travailleur qui, par le biais de certificats médicaux de son médecin traitant, et, si l'employeur en prend l'initiative, d'un

	deuxième médecin, mandaté par l'employeur, atteste, endéans les sept jours à compter du jour où il a pris connaissance de son licenciement, qu'il est incapable de suivre le reclassement professionnel pour des raisons médicales, n'a pas droit au reclassement professionnel visé au paragraphe premier, sous 1°. Dans ce cas l'employeur ne peut imputer les quatre semaines sur l'indemnité de préavis visée au paragraphe premier, sous 2°.

CHAPITRE 16	
Service d'information et de recherche sociale	
Code pénal social	
TEXTE EN VIGUEUR	**TEXTE MODIFIE**
Art. 8. La fonction du dirigeant, appelé le directeur du Bureau, les conditions de sa nomination et son statut	Art. 8. La fonction du dirigeant, appelé le directeur du Bureau, les conditions de sa nomination et son statut
Le directeur du Bureau doit être titulaire d'une fonction de management.	Le directeur du Bureau doit être titulaire d'une fonction de management.
Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de nomination et le statut pécuniaire et administratif du directeur.	Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de nomination et le statut pécuniaire et administratif du directeur.
Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire dirigeant mandataire visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire dirigeant de la direction générale Contrôle des lois sociales du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au 31 décembre 2016, continue à exercer cette fonction jusqu'au 1 juillet 2017.	**Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire dirigeant de la direction générale Contrôle des lois sociales du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au 1er juillet 2017, continue à exercer la fonction du directeur du Bureau jusqu'au 1er juillet 2018. Le mandat de cette personne se termine toutefois si le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné avant le 1er juillet 2018.**