

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

7 juillet 2022

PROJET DE LOI

**transposant la directive (UE) 2019/1152
du Parlement européen et du Conseil
du 20 juin 2019 relative à des conditions
de travail transparentes et prévisibles
dans l'Union européenne**

SOMMAIRE**Pages**

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet de loi	40
Analyse d'impact	56
Avis du Conseil d'État	72
Projet de loi	87
Tableau de correspondance (directive-projet de loi)	109
Tableau de correspondance (projet de loi-directive)	165
Coordination des articles	171
Avis Conseil National du Travail	223

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

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

7 juli 2022

WETSONTWERP

**houdende omzetting van Richtlijn
(EU) 2019/1152 van het Europees
Parlement en de Raad van 20 juni 2019
betreffende transparante en voorspelbare
arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie**

INHOUD**Blz.**

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet	40
Impactanalyse	64
Advies van de Raad van State	72
Wetsontwerp	87
Concordantietabel (richtlijn-wetsontwerp)	136
Concordantietabel (wetsontwerp-richtlijn)	168
Coördinatie van de artikelen	196
Advies Nationale Arbeidsraad	255

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET RÈGLEMENT.**

07441

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 7 juillet 2022.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 7 juli 2022 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 7 juillet 2022.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 7 juli 2022 door de Kamer ontvangen.</i>

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

RÉSUMÉ

Ce projet de loi à l'ordre du jour vise à transposer partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

L'objectif de la directive est d'améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et plus prévisible et en assurant la flexibilité sur le marché du travail.

La directive comporte deux grands volets.

D'une part, elle vise à mettre à jour les règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail, un aspect déjà couvert par la précédente directive 91/533/CEE, laquelle est à présent modifiée par la directive (UE) 2019/1152.

D'autre part, elle vise à établir un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur dans l'Union européenne, ce qui constitue un nouvel aspect par rapport à la directive 91/533/CEE.

Ce projet de loi transpose la directive (UE) 2019/1152 dans le cadre de la compétence fédérale dans le domaine du droit du travail.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp zorgt voor de gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Het doel van deze richtlijn is arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.

De richtlijn bevat twee grote luiken.

Eenzijds bevat de richtlijn de actualisering van de regels betreffende de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden, een aspect dat al werd geregeld door de vorige Richtlijn 91/533/EEG, die nu door de Richtlijn (EU) 2019/1152 wordt gewijzigd.

Anderzijds bevat de richtlijn de instelling van een aantal minimumrechten voor elke werknemer in de Europese Unie, wat een nieuw aspect is ten opzichte van de Richtlijn 91/533/EEG.

Dit wetsontwerp zet Richtlijn (EU) 2019/1152 om in het kader van de federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Ce projet de loi transpose partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Cette directive est entrée en vigueur le 31 juillet 2019 (Journal officiel de l'Union européenne L 186, 11.7 2019, p. 105-121) et doit être transposée avant le 1^{er} août 2022. Cette directive remplace la directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288 du 18.10 1991, p. 32-35).

La directive contribue à renforcer la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. L'objectif de cette directive est d'améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et plus prévisible et en assurant la flexibilité sur le marché du travail. La directive contient deux parties principales: d'une part, la mise à jour des règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail (aspect déjà couvert par la précédente directive 91/533/CEE mais modifié par la directive (UE) 2019/1152) et, d'autre part, l'établissement d'un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur dans l'UE (nouvel aspect par rapport à la précédente directive 91/533/CEE).

Le droit du travailleur à l'information sur ses conditions de travail se trouve dans le chapitre II de ce projet. Les employeurs sont tenus, par ce projet, d'informer leurs travailleurs des principaux éléments de la relation de travail en temps opportun, conformément aux nouvelles exigences de la directive (UE) 2019/1152. Par rapport à la précédente directive 91/533/CEE, la directive (UE) 2019/1152 prévoit que des informations plus détaillées doivent être fournies aux travailleurs dans un délai réduit (c'est-à-dire sept jours ou un mois à compter du début de la relation de travail, selon l'élément d'information concerné, au lieu de deux mois en vertu de la directive 91/533/CEE). En raison de ce délai plus court, il n'est plus possible de communiquer (une partie) des informations concernées au travailleur par le biais de la délivrance d'une copie du compte individuel mentionnant les éléments d'information concernés (c'était, notamment,

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Dit wetsontwerp zorgt voor een gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. Deze richtlijn is op 31 juli 2019 in werking getreden (Publicatieblad van de Europese Unie L 186 van 11.7 2019, p. 105-121) en moet uiterlijk op 1 augustus 2022 zijn omgezet. Deze richtlijn vervangt de Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever om de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288 van 18.10 1991, p. 32-35).

De richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten. Het doel van deze richtlijn is arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. De richtlijn bevat twee grote luiken: enerzijds de actualisering van de regels met betrekking tot de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden (aspect dat al werd geregeld door de vorige Richtlijn 91/533/EEG maar dat door de Richtlijn (EU) 2019/1152 wordt gewijzigd) en anderzijds de instelling van een aantal minimumrechten voor elke werknemer in de EU (nieuw aspect t.a.v. de vorige Richtlijn 91/533/EEG).

Het recht op informatie voor de werknemer over zijn arbeidsvoorwaarden is terug te vinden in hoofdstuk II van dit ontwerp. De werkgevers worden door dit ontwerp verplicht hun werknemers tijdig in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsrelatie, dit overeenkomstig de nieuwe voorschriften van de Richtlijn (EU) 2019/1152. In vergelijking met de vorige Richtlijn 91/533/EEG voorziet de Richtlijn (EU) 2019/1152 in meer gedetailleerde informatie die aan de werknemer moet worden bezorgd en dit binnen een korte termijn (namelijk 7 dagen ofwel een maand vanaf de aanvang van de tewerkstelling al naar gelang het betrokken informatie-element, i.p.v. een termijn van 2 maanden onder gelding van de Richtlijn 91/533/EEG). Omwille van die kortere termijn kan niet meer worden geopteerd om (een deel van) de betrokken informatie aan de werknemer mee te delen via afgifte van een kopie van de individuele rekening waarop

via cet instrument que la directive 91/533/CEE avait été transposée en droit belge: délivrance au travailleur d'une copie du compte individuel mentionnant les éléments d'information concernés dans les deux mois suivant le début de la relation de travail), mais un nouveau système doit être mis en place.

À cet égard, afin que la charge administrative pesant sur les employeurs soit aussi faible que possible sans compromettre les droits des travailleurs d'être informés en temps utile de leurs conditions de travail, les principes suivants ont été appliqués pour la transposition de la directive (UE) 2019/1152:

— l'information en question peut, chaque fois que la directive (UE) 2019/1152 le permet, être donnée par le biais d'une référence aux dispositions législatives ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail régissant l'élément d'information en question;

— les éléments d'information qui sont de nature "collective" et qui s'appliquent à tous les travailleurs d'une entreprise sont donnés par le biais du règlement de travail, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de créer un nouveau type de document à cet effet;

— pour les éléments d'information de nature "individuelle" et différents pour chaque travailleur, il est laissé à l'employeur le choix du document dans lequel l'information est donnée: le contrat individuel de travail ou un autre document.

La directive (UE) 2019/1152 stipule également que toute modification des conditions de travail, qui avaient été préalablement communiquées, doit également être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais et, au plus tard, le jour où la modification prend effet. Sur ce plan, ce projet prévoit certaines règles. Enfin, comme le prévoit également la directive (UE) 2019/1152, le projet prévoit l'obligation pour l'employeur de fournir certaines informations supplémentaires aux travailleurs envoyés à l'étranger.

Les règles du chapitre II de ce projet s'appliquent à toutes les personnes fournissant des prestations de travail sous autorité, contre rémunération, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées. Ces règles ne s'appliquent donc pas seulement aux travailleurs du secteur privé, mais aussi aux travailleurs du secteur public qui sont liés par un contrat de travail, ainsi qu'aux fonctionnaires statutaires.

Le chapitre III du présent projet vise à assurer la transposition du chapitre III de la directive (UE) 2019/1152 et

de betrokken informatie-elementen worden vermeld (onder andere via dit instrument werd de Richtlijn 91/533/EEG in Belgisch recht omgezet: afgifte aan de werknemer van een kopie van de individuele rekening met vermelding van de betrokken informatie-elementen binnen een termijn van 2 maanden na aanvang van de tewerkstelling), maar moet een nieuw systeem in de plaats worden gesteld.

Teneinde de administratieve lasten voor werkgevers hierbij zo klein mogelijk te houden, zonder daarbij afbreuk te doen aan het recht van de werknemer op tijdige informatie over zijn arbeidsvoorwaarden, werden volgende principes toepast voor de omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152:

— de betrokken informatie kan, telkens wanneer dat wordt toegestaan door de Richtlijn (EU) 2019/1152, worden gegeven via een verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die het betrokken informatie-element regelen;

— de informatie-elementen die "collectief" van aard zijn en die van toepassing zijn op alle werknemers van een onderneming wordt gegeven via het arbeidsreglement zodat hiervoor geen nieuw soort document moet worden gecreëerd;

— voor de informatie-elementen die "individueel" van aard zijn en voor elke werknemer verschillen wordt aan de werkgever de keuze gelaten in welk document de informatie wordt gegeven: de individuele arbeidsovereenkomst of een ander document.

De Richtlijn (EU) 2019/1152 bepaalt daarnaast dat ook elke wijziging in de arbeidsvoorwaarden die eerder werden meegedeeld, zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer moet worden gecommuniceerd en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt. Dit ontwerp zal op dat vlak een regeling voorzien. Daarnaast voorziet het ontwerp de verplichting voor de werkgever bepaalde bijkomende informatie te bezorgen aan werknemers die naar het buitenland worden gezonden en dit vóór hun vertrek, zoals voorzien door de Richtlijn (EU) 2019/1152.

De regeling van hoofdstuk II van dit ontwerp is van toepassing op alle personen die onder gezag arbeidsprestaties leveren tegen loon, dit ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld. Deze regeling viseert dus niet alleen de werknemers in de private sector, maar eveneens de personeelsleden in de publieke sector die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, alsook de statutaire ambtenaren.

Hoofdstuk III van dit ontwerp heeft tot doel te voorzien in de omzetting van hoofdstuk III van de Richtlijn (EU)

prévoit un certain nombre de droits minimaux pour tout travailleur en Belgique, à savoir:

- un certain nombre de restrictions additionnelles concernant les périodes d'essai qui existent encore dans les contrats de travail temporaire, de travail intérimaire et de travail étudiant;

- l'impossibilité pour l'employeur d'interdire au travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail, sous réserve d'une dérogation légale;

- la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaires variables stipulés par l'employeur;

- le droit pour tout travailleur, ayant au moins six mois d'ancienneté, de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite motivée;

- la garantie de la gratuité de la formation suivie par le travailleur lorsque l'employeur est tenu d'assurer une telle formation pour l'exécution du travail pour lequel le travailleur a été engagé, ainsi que la prise en compte de cette formation dans la durée du temps de travail du travailleur.

Le chapitre III du présent projet n'a pas le même champ d'application que le chapitre II, mais s'applique à toute personne qui, sous autorité, fournit des prestations de travail contre rémunération en vertu d'un contrat de travail. En d'autres termes, ce chapitre s'applique uniquement aux personnes liées par un contrat de travail, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées.

En outre, le projet prévoit que, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par le Roi, il peut être dérogé aux règles visées:

- à l'article 23 qui visent la transition vers une autre forme d'emploi;

- et aux articles 27 et 28 qui visent la prévisibilité minimale du travail.

Cette faculté est laissée aux partenaires sociaux pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée et que la convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1^{er} août 2022.

2019/1152 en voorziet een aantal minimumrechten voor elke werknemer in België, namelijk:

- een aantal aanvullende beperkingen op de nog bestaande proefperiodes in de arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten;

- de onmogelijkheid voor de werkgever om een verbod op te leggen aan de werknemer om tijdens de arbeidsrelatie te werken voor andere werkgevers, behoudens wettelijk voorziene uitzondering;

- het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij door de werkgever vastgelegde variabele uurroosters;

- het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden uit te voeren en een verplichting van de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden;

- het garanderen van de kosteloosheid van de opleiding die de werknemer volgt en die de werkgever verplicht is te geven om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven, alsook de aanrekening ervan op de arbeidsduur van de werknemer.

Dit hoofdstuk III in dit ontwerp heeft niet hetzelfde toepassingsgebied als hoofdstuk II van dit ontwerp, maar is van toepassing op elke persoon die onder gezag arbeidsprestaties levert tegen loon op grond van een overeenkomst. Met andere woorden is dit hoofdstuk alleen van toepassing op de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst, ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld.

Voorts bepaalt het ontwerp dat bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, kan worden afgeweken van de regels bedoeld in:

- artikel 23 die gericht zijn op de overgang naar een andere tewerkstellingsvorm;

- en artikelen 27 en 28 die de voorspelbaarheid van het werk beogen.

Deze mogelijkheid is voorbehouden voor de sociale partners, op voorwaarde dat de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en de collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.

Enfin, le chapitre IV du présent projet prévoit une protection contre tout traitement défavorable pour le travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure pour faire valoir les droits prévus par le présent projet. En outre, une protection contre le licenciement est également prévue pour les travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans ce projet. Le champ d'application de ce chapitre est le même que celui du chapitre III de ce projet: les personnes liées par un contrat de travail, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées.

À l'instar de certaines dispositions contenues dans le chapitre III, il peut également être dérogé aux dispositions contenues dans ce chapitre IV par une convention collective de travail, conclue au Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée, et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1^{er} août 2022.

Enfin, le non-respect de certaines obligations prescrites par ce projet de loi seront punissables par le Code pénal social. À cet effet, le projet de loi complète le Code pénal social de nouvelles incriminations.

Le Code pénal social contient toutes les normes et règles relatives au traitement de toutes les infractions au droit du travail et au droit de la sécurité sociale et son livre 2 énumère les incriminations punissables par les sanctions qu'il prévoit. Ce livre 2 est par conséquent complété par ce projet de loi de nouvelles incriminations lorsque les articles existants ne permettent pas de punir les infractions aux nouvelles obligations instaurées par ce projet de loi.

Lors de la rédaction du Code pénal social, les infractions ont été classées et regroupées dans le livre 2 par catégories en fonction de l'intérêt auquel elles portent atteinte (par exemple, le droit à la rémunération, le repos du travailleur, les intérêts des assurés sociaux, ceux de l'État ou des parastataux).

C'est la raison pour laquelle ce projet de loi insère de nouvelles incriminations dans de nouveaux articles à insérer dans le Code pénal social.

Les nouveaux articles en projet sont insérés soit dans des sections déjà existantes, soit dans de nouvelles sections en fonction de l'intérêt qu'ils protègent et de la matière concernée.

Hoofdstuk IV van dit ontwerp voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling voor een werknemer die een klacht heeft neergelegd tegen zijn werkgever of een procedure heeft ingeleid om de rechten, waarin dit ontwerp voorziet, te doen naleven. Daarnaast wordt ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemers die hebben gebruik gemaakt van de rechten voorzien in dit ontwerp. Het toepassingsgebied van dit hoofdstuk is hetzelfde als het toepassingsgebied van hoofdstuk III van dit ontwerp: de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst, ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld.

Naar het evenbeeld van sommige bepalingen van hoofdstuk III kan van de bepalingen van dit hoofdstuk IV worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard door de Koning, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.

Ten slotte zal het niet-naleven van bepaalde verplichtingen voorgeschreven door dit wetsontwerp strafbaar zijn op basis van het Sociaal Strafwetboek. Daartoe vult het wetsontwerp het Sociaal Strafwetboek aan met nieuwe incriminaties.

Het Sociaal Strafwetboek bevat alle normen en regels i.v.m. de behandeling van alle inbreuken op het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht en boek 2 ervan somt de inbreuken op die strafbaar zijn met de sancties die dit boek voorziet. Dit boek 2 wordt dan ook door dit wetsontwerp aangevuld met nieuwe incriminaties wanneer de bestaande artikelen niet toelaten om de inbreuken op de nieuwe verplichtingen die door dit wetsontwerp ingevoerd worden, te bestraffen.

Bij het opstellen van het Sociaal Strafwetboek werden de inbreuken immers gerangschikt en gegroepeerd in boek 2 in categorieën in functie van het belang dat zij aantasten (bijvoorbeeld het recht op loon, de rust van de werknemer, de belangen van de sociaal verzekerden, die van de Staat of van de parastatalen).

Om die reden voegt dit wetsontwerp nieuwe incriminaties in in nieuwe artikelen die moeten ingevoegd worden in het Sociaal Strafwetboek.

De nieuwe ontworpen artikelen worden ingevoegd ofwel in reeds bestaande afdelingen, ofwel in nieuwe afdelingen en dit in functie van het belang dat zij beschermen, en de betrokken materie.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} définit la base constitutionnelle de compétence.

Cette disposition précise que la présente loi régle-
mente une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Cet article prévoit que, par le biais de ce projet de loi, la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne est partiellement transposée.

Il s'agit d'une exigence de transparence imposée par les directives communautaires.

Art. 3

L'article 3 détermine le champ d'application du chapitre II (informations sur les conditions de travail). Ce chapitre s'applique à toutes les personnes effectuant un travail sous autorité contre rémunération, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel elles sont employées. Ce chapitre concerne donc non seulement les travailleurs du secteur privé, mais aussi le personnel du secteur public lié, par un contrat de travail, ainsi que les fonctionnaires statutaires du secteur public.

Art. 4

L'article 4 oblige l'employeur à remettre à son travailleur certains éléments d'information "individuels" concernant la relation de travail dans un document. L'information peut être donnée en un ou plusieurs documents. L'employeur doit conserver la preuve de la transmission ou de la réception de ces informations. Cela signifie que l'employeur doit être en mesure de prouver qu'il a remis le ou les document(s) au travailleur ou que le travailleur a reçu le ou les document(s) et quel était son contenu. Ces informations peuvent être données et transmises par écrit ou par voie électronique à condition qu'elles soient accessibles au travailleur, qu'elles puissent être stockées et imprimées et que l'employeur conserve la preuve de leur transmission ou de leur réception.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 1 verwijst naar de grondwettelijke bevoegdheidsverdeling.

In deze bepaling is immers nader bepaald dat deze wet een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In dit artikel wordt bepaald dat via dit ontwerp van wet gedeeltelijk omzetting wordt gegeven aan Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Het betreft een transparantievereiste opgelegd door de gemeenschapsrichtlijnen.

Art. 3

Artikel 3 bepaalt het toepassingsgebied van hoofdstuk II (informatie over de arbeidsvoorwaarden). Dit hoofdstuk is van toepassing op alle personen die onder gezag arbeidsprestaties leveren tegen loon, dit ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld. Dit hoofdstuk viseert dus niet alleen de werknemers in de private sector, maar eveneens de personeelsleden in de publieke sector die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, alsook de statutaire ambtenaren in de publieke sector.

Art. 4

Artikel 4 verplicht de werkgever om aan zijn werknemer in een document bepaalde "individuele" informatie-elementen te geven over de arbeidsrelatie. De informatie kan worden gegeven in een of meerdere documenten. De werkgever moet het bewijs van overdracht of ontvangst van deze informatie bewaren. Dat betekent dat de werkgever moet kunnen bewijzen dat hij het document of de documenten aan de werknemer heeft bezorgd of dat de werknemer het document of de documenten heeft ontvangen en wat de inhoud ervan was. Deze informatie kan op schriftelijke wijze worden verstrekt en overgedragen, of op elektronische wijze mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt en mits de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart.

Cette information doit être fournie au travailleur au plus tard le premier jour de travail. Le premier jour de travail s'entend ici comme le premier jour de travail, normalement prévu, du travailleur concerné. Il s'agit du premier jour où le travailleur a commencé à travailler ou aurait dû commencer à travailler normalement (par exemple, en cas d'absence en raison d'une maladie).

L'employeur est libre, en principe, de choisir le document dans lequel il communique l'information. La seule obligation introduite ici est celle de fournir l'information au travailleur dans un ou plusieurs documents (écrit ou électronique) au plus tard le premier jour de travail. L'employeur peut toujours choisir de mentionner ces informations dans le contrat de travail (écrit ou électronique) lui-même. Toutefois, l'employeur a également la possibilité de choisir un autre document, par exemple un document unilatéral préparé par ses soins (par exemple, un simple fichier Word envoyé par e-mail). Dans ce dernier cas, il n'est pas nécessaire de répéter les informations qui ont déjà été mentionnées dans le contrat de travail lui-même. Cette liberté de choix n'affecte évidemment pas les dispositions légales ou réglementaires qui régissent la forme et le contenu de certains types de contrats de travail. Ces règles continueront à s'appliquer, le cas échéant, au contrat de travail en question. Si ces règles stipulent que certaines informations doivent déjà figurer dans le contrat de travail (écrit ou électronique), ces informations sont, par définition, fournies en temps utile et ne doivent évidemment pas être communiquées une seconde fois en vertu de cet article. Dans certains cas, il ne sera pas possible d'inclure les informations dans le contrat de travail, notamment dans la situation où aucun contrat de travail écrit ou électronique n'a été conclu (par exemple, un contrat de travail oral dans le cas où cela est légalement autorisé ou la situation des fonctionnaires statutaires employés en vertu d'un statut).

Si l'employeur inclut les informations dans un document qu'il a rédigé unilatéralement, ces informations doivent correspondre aux conditions de travail prévues dans le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur.

Les conditions de travail ne peuvent en aucun cas être modifiées, de manière unilatérale, par le biais du document unilatéral.

Le document unilatéral ne peut pas servir comme élément de preuve pour établir que les conditions de travail prévues dans le contrat de travail ont été modifiées.

Deze informatie moet uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling aan de werknemer worden gegeven. Met de eerste dag van tewerkstelling wordt hier bedoeld de eerste dag van de normaal voorziene tewerkstelling van de betrokken werknemer. Het gaat dus over de eerste dag waarop de werknemer de arbeidsprestaties heeft aangevat of normaal moest aanvatten (bijvoorbeeld afwezigheid in geval van ziekte).

De werkgever heeft in beginsel de vrije keuze in welk document hij de betrokken informatie meedeelt. De enige verplichting die hier wordt ingevoerd, is de verplichting om de geviseerde informatie-elementen uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling aan de werknemer te bezorgen in een of meerdere (schriftelijke of elektronische) documenten. De werkgever kan er ook steeds voor opteren om de betrokken informatie te vermelden in de (schriftelijke of elektronische) arbeidsovereenkomst zelf. De werkgever heeft echter ook de mogelijkheid om te kiezen voor een ander, bijvoorbeeld eenzijdig door hem opgesteld document (bijvoorbeeld een eenvoudig Word-bestand dat wordt verstuurd per e-mail). Informatie die reeds zou zijn vermeld in de arbeidsovereenkomst zelf, hoeft in dat laatste geval geen tweede keer te worden hernomen. Deze keuzevrijheid doet uiteraard geen afbreuk aan de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van bepaalde soorten van arbeidsovereenkomsten regelen. Deze regels blijven in voorkomend geval van toepassing op de betrokken arbeidsovereenkomst. Indien deze regels voorschrijven dat bepaalde gegevens reeds moeten zijn vermeld in de (schriftelijke of elektronische) arbeidsovereenkomst, zijn de gegevens per definitie tijdig verstrekt en dienen ze uiteraard geen tweede keer te worden verstrekt op grond van dit artikel. In sommige gevallen zal het niet mogelijk zijn om de informatie op te nemen in de arbeidsovereenkomst, met name in de situatie dat er geen schriftelijke of elektronische arbeidsovereenkomst werd gesloten (bijvoorbeeld een mondelinge arbeidsovereenkomst in die gevallen waarin dat wettelijk is toegelaten of de situatie van statutaire ambtenaren die op grond van een statuut worden tewerkgesteld).

Wanneer de werkgever de informatie opneemt in een eenzijdig door hem opgesteld document, moet deze informatie in overeenstemming zijn met de arbeidsvoorwaarden voorzien in de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer.

De arbeidsvoorwaarden kunnen in geen geval eenzijdig worden gewijzigd door middel van het eenzijdige document.

Het eenzijdige document kan niet dienen als bewijs om vast te stellen dat de arbeidsvoorwaarden voorzien in de arbeidsovereenkomst zijn gewijzigd.

La signature éventuelle du document unilatéral par le travailleur ne vaut que comme preuve de la réception de ce document. En aucun cas, la signature du travailleur ne pourra être constitutive d'un élément de preuve permettant d'établir une acceptation par le travailleur d'une quelconque modification des conditions de travail.

Les éléments d'information "individuels" minimaux qui doivent être communiqués par l'employeur au travailleur sont énumérés au deuxième paragraphe de cet article. Il s'agit d'informations qui varient ou peuvent varier d'un travailleur à l'autre dans l'entreprise, à savoir des informations sur: l'identité des parties à la relation de travail; le lieu de travail; la fonction; la date de début de la relation de travail; la date de fin éventuelle ou la durée prévue; la rémunération; l'éventuelle période d'essai applicable; l'horaire applicable (fixe ou variable) et certaines règles connexes et les avantages extra-légaux concernant la sécurité sociale offerts par l'employeur et auxquels le travailleur a droit.

En ce qui concerne l'indication de la fonction, l'employeur doit indiquer au travailleur la fonction que le travailleur exerce principalement auprès de l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie de travail du travailleur. Si ces éléments ne sont pas suffisants pour déterminer sa rémunération et ses conditions de travail, l'employeur doit indiquer, en plus, les caractéristiques ou la description succincte du travail du travailleur.

Si le travailleur est employé sur la base d'un horaire fixe, cet horaire (= le début et la fin de sa journée normale de travail, l'heure et la durée de ses périodes de repos et les jours de repos réguliers dans son travail) doit être communiqué au travailleur. Cela peut se faire en incluant expressément les heures fixes dans le document remis au travailleur par l'employeur conformément au présent article, mais aussi en faisant référence dans ce document aux heures fixes en question dans le règlement de travail. Puisque le règlement de travail énumère tous les horaires fixes appliqués dans l'entreprise, la référence au règlement de travail lui-même devra être, à cet égard, suffisamment précise afin que le travailleur puisse identifier, à partir de cette référence, l'horaire exact de travail visé par le règlement de travail.

Si le travailleur est employé sur la base d'un horaire fixe, les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, ainsi que la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, doivent également

De eventuele ondertekening van het eenzijdige document door de werknemer geldt slechts als bewijs van ontvangst van het document. In geen geval vormt de handtekening een bewijs van aanvaarding door de werknemer van een wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De minimale "individuele" informatie-elementen die moeten worden gecommuniceerd door de werkgever aan de werknemer staan vermeld in de tweede paragraaf van dit artikel. Het gaat hier over informatie die zal of kan verschillen van werknemer tot werknemer in de onderneming, namelijk informatie over: de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie; de plaats van het werk; de functie; de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie; de eventuele einddatum of de verwachte duur ervan; het loon; de eventuele proeftijd die van toepassing is; het toepasselijke uurrooster (vast of variabel) en bepaalde nadere regels die ermee verband houden en de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die door de werkgever worden aangeboden en waarop de werknemer recht heeft.

Wat betreft de vermelding van de functie, moet de werkgever aan de werknemer de functie meedelen die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer. Indien deze elementen niet volstaan om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, moet de werkgever daarbovenop de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid van de werknemer vermelden.

Indien de werknemer is tewerkgesteld op grond van een vast uurrooster zal dit rooster (= de aanvang en het einde van zijn gewone werkdag, het tijdstip en de duur van zijn rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid) moeten worden meegedeeld aan de werknemer. Dit kan door het vast uurrooster uitdrukkelijk op te nemen in het document dat door de werkgever aan de werknemer wordt gegeven overeenkomstig dit artikel, maar ook door in dit document te verwijzen naar het betrokken vast uurrooster in het arbeidsreglement. Aangezien het arbeidsreglement een overzicht geeft van alle vaste uurroosters die in de onderneming worden toegepast, zal deze verwijzing of het arbeidsreglement zelf op dit vlak voldoende precies moeten zijn opgesteld zodat de werknemer op grond van deze verwijzing exact kan vaststellen naar welk uurrooster in het arbeidsreglement wordt verwezen.

Indien de werknemer is tewerkgesteld op grond van een vast uurrooster, moeten ook de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, en het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren worden meegedeeld. Dit is ook

être notifiés. Cela peut également se faire en faisant référence dans le document concerné aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives régissant ces points. Par “autres droits liés à la prestation de ces heures”, on entend le droit à un éventuel repos compensatoire après la prestation de ces heures ainsi que le droit à une éventuelle adaptation du contrat de travail (en cas de travail à temps partiel et de prestation d’heures supplémentaires). Si le travailleur est employé selon un cycle, le début du cycle doit également être communiqué.

Si le travailleur est employé sur la base d’un horaire variable (= un horaire changeant déterminé par l’employeur), le travailleur doit être informé des éléments suivants:

- le principe selon lequel l’horaire de travail est variable et le nombre d’heures du régime de travail; par “le nombre d’heures du régime de travail”, il faut entendre le nombre d’heures que le travailleur doit effectuer sur une base hebdomadaire; il peut s’agir d’un nombre fixe d’heures par semaine (= régime de travail hebdomadaire fixe avec utilisation d’horaires variables) mais aussi d’un nombre moyen d’heures par semaine à respecter au cours d’une certaine période de référence (= régime de travail variable);

- les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires (, la rémunération des heures y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures (pour ce qui est d’une explication, voir ci-dessus en ce qui concerne l’emploi sur base d’un horaire fixe);

- la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ou la référence au règlement de travail;

- la manière selon laquelle et le délai endéans lequel le travailleur est informé, par voie d’avis, de son horaire de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin..

L’information qui doit être communiquée par l’employeur au travailleur conformément au présent article concerne donc des informations qui ont un caractère individuel et qui diffère ou peuvent différer d’un travailleur à l’autre au sein de l’entreprise.

Au minimum, les informations ci-dessus doivent être données par l’employeur au travailleur. Cela signifie, le cas échéant, que d’autres éléments d’information peuvent également être inclus dans le document concerné. Rien n’empêche une convention collective de travail d’imposer

mogelijk via verwijzing in het betrokken document naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen. Met “andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren” wordt bedoeld het recht op eventuele inhaalrust naar aanleiding van het presteren van deze uren alsook het recht op een eventuele aanpassing van de arbeidsovereenkomst (in geval van deeltijdse arbeid en het presteren van meeruren). Indien de werknemer is tewerkgesteld volgens een cyclus, moet eveneens het begin van de cyclus worden meegedeeld.

Indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een variabel uurrooster (= een veranderlijk rooster dat wordt bepaald door de werkgever) zal aan de werknemer moeten worden meegedeeld:

- het beginsel dat het uurrooster variabel is en het aantal uren van de arbeidsregeling; met “het aantal uren van de arbeidsregeling” wordt bedoeld het aantal uren dat de werknemer op weekbasis moet presteren; dit kan een vast aantal uren per week zijn (= vaste wettelijke arbeidsregeling met toepassing van variabele uurroosters) maar ook een gemiddeld aantal uren per week dat moet worden nageleefd binnen een bepaalde referentieperiode (= variabel arbeidsregeling);

- de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren (voor een toelichting zie hierboven m.b.t. de tewerkstelling op grond van een vast rooster waar dezelfde omschrijving wordt gebruikt);

- het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor;

- de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werknemer door middel van een bericht in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor.

De informatie die overeenkomstig dit artikel moet worden meegedeeld door de werkgever aan de werknemer betreft dus informatie die individueel van aard is en die zal of kan verschillen van werknemer tot werknemer in de onderneming.

Voormelde informatie moet minimaal worden gegeven door de werkgever aan de werknemer. Dat betekent dat ook andere informatie-elementen in voorkomend geval kunnen worden opgenomen in het betrokken document. Niets belet ook dat een collectieve arbeidsovereenkomst

à l'employeur l'obligation de communiquer des éléments d'information supplémentaires au travailleur.

Art. 5

Afin de minimiser la charge administrative pour les employeurs, les éléments d'information qui ont un caractère "collectif" et qui s'appliquent à chaque travailleur de l'entreprise devront être mentionnés dans le règlement de travail (voir article 13 et suivants du présent projet concernant les modifications de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail). De cette manière, on utilise, au maximum, un instrument existant pour communiquer ces éléments d'information "collectifs" au travailleur.

Pour les travailleurs qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'inclusion de ces informations dans le règlement du travail n'est évidemment pas envisageable. Par conséquent, ces éléments d'information collective devront également être inclus dans le document que l'employeur doit établir conformément à l'article 4 pour les conditions individuelles de travail, c'est-à-dire dans le contrat de travail (écrit ou électronique) lui-même ou dans un ou plusieurs autres documents qui peuvent, le cas échéant, être établi unilatéralement par l'employeur. L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail. Par début de la relation de travail, on entend ici aussi le premier jour de travail (normalement prévu).

Pour une description du contenu de ces éléments d'information collective, on peut se référer aux articles 13 à 15.

Art. 6

Cet article transpose l'article 7 de la directive (UE) 2019/1152. Lorsque le travailleur doit travailler à l'étranger pendant plus de quatre semaines consécutives, l'employeur doit, en tout cas, remettre au travailleur le ou les document(s) visé aux articles 4 et 5 avant son départ pour le pays étranger et doit également compléter l'information dans ce ou ces document(s) par un certain nombre d'informations supplémentaires. Si le départ a donc lieu avant la fin du délai normal prévu aux articles 4 et 5 pour la remise du document ou des documents au travailleur, l'employeur doit néanmoins délivrer ce ou ces document(s) avant le départ du travailleur pour l'étranger. Il doit également compléter l'information qui

aan de werkgever de verplichting oplegt om bijkomende informatie-elementen te communiceren aan de werknemer.

Art. 5

Teneinde de administratieve lasten voor werkgevers zo klein mogelijk te houden, zullen de informatie-elementen die "collectief" van aard zijn en die op elke werknemer in de onderneming van toepassing zijn, moeten worden vermeld in het arbeidsreglement (zie artikel 13 e.v. van dit ontwerp met betrekking tot de wijzingen van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen). Op die manier wordt maximaal gebruik gemaakt van een bestaand instrument om deze "collectieve" informatie-elementen aan de werknemer mee te delen.

Voor de werknemers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen is de opname van deze informatie in het arbeidsreglement uiteraard geen optie. Daarom zullen deze collectieve informatie-elementen eveneens moeten worden opgenomen in het document dat de werkgever overeenkomstig artikel 4 moet opstellen voor de individuele arbeidsvoorwaarden, met andere woorden in de (schriftelijke of elektronische) arbeidsovereenkomst zelf dan wel in een of meerdere andere documenten die desgevallend eenzijdig door de werkgever kunnen worden opgesteld. De werkgever beschikt hier over een termijn van een maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie. Met de aanvang van de arbeidsrelatie wordt hier opnieuw bedoeld de eerste dag van de (normaal voorziene) tewerkstelling.

Voor een inhoudelijke bespreking van deze collectieve informatie-elementen kan worden verwezen naar de bespreking van de artikelen 13 tot 15.

Art. 6

Dit artikel vormt de omzetting van artikel 7 van de Richtlijn (EU) 2019/1152. Wanneer de werknemer in het buitenland langer dan vier opeenvolgende weken moet werken, moet de werkgever in elk geval voor diens vertrek naar het buitenland het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4 en 5 aan de werknemer bezorgen en de informatie in dit document of deze documenten bovendien aanvullen met een aantal bijkomende gegevens. Indien het vertrek zich dus situeert voor het einde van de normale termijn voorzien in voormeld artikel 4 en 5 om het document of de documenten aan de werknemer te bezorgen, moet de werkgever het document of de documenten niettemin bezorgen voor

y figure par un certain nombre d'éléments d'information supplémentaires, à savoir:

- le ou les pays dans lesquels les travaux doivent être effectués à l'étranger et la durée prévue;
- la monnaie dans laquelle la rémunération est versée;
- le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâche(s);
- l'information indiquant si le rapatriement est organisé, et s'il l'est, la manière dont il est organisé;

Si le travailleur est détaché dans un État membre de l'UE au sens de l'article 2 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, l'employeur doit également compléter l'information dans le ou les document(s) avec les éléments suivants:

- la rémunération à laquelle le travailleur a droit selon la législation en vigueur dans l'État membre d'accueil ou une référence aux lois, règlements ou conventions collectives de travail régissant cette matière;
- le cas échéant, des indemnités propres au détachement et des modalités de remboursement des frais de voyage, de logement et de nourriture;
- le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'informations du marché intérieur ("règlement IMI").

Art. 7

Cet article impose à l'employeur l'obligation d'informer le travailleur d'une modification future des aspects de la relation de travail qui sont mentionnés dans le ou les document(s) visé(s) aux articles 4, 5 et 6, dans les meilleurs délais et au plus tard, le jour où la modification prend effet, au moyen d'une modification de ce document concerné. Il constitue la transposition de l'article 6 de la directive (UE) 2019/1152.

diens vertrek naar het buitenland. Hij moet de informatie hierin opgenomen bovendien aanvullen met een aantal bijkomende informatie-elementen, namelijk:

- het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan;
- de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;
- in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn;
- informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer geregeld is, en zo ja, de wijze waarop de terugkeer geregeld is.

Indien de werknemer wordt gedetacheerd naar een EU-lidstaat in de zin van artikel 2 van de Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, moet de werkgever de informatie in het document of de documenten bovendien nog aanvullen met de volgende elementen:

- het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;
- in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;
- de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") ontwikkelde enige officiële nationale website.

Art. 7

Dit artikel legt de werkgever de verplichting op om een toekomstige wijziging van de aspecten van de arbeidsrelatie die vermeld zijn in het document of de documenten bedoeld in artikel 4, 5 en 6 zo snel als mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, aan de werknemer mee te delen via een wijziging van het betrokken document. Het vormt de omzetting van artikel 6 van de Richtlijn (EU) 2019/1152.

Cette obligation ne s'applique pas si la modification des conditions de travail résulte de la simple modification des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions collectives de travail visées dans le document concerné.

Comme expliqué *supra*, les conditions de travail ne peuvent en aucun cas être modifiées, de manière unilatérale, par le biais du document unilatéral.

Le document unilatéral ne peut pas servir comme élément de preuve pour établir que les conditions de travail prévues dans le contrat de travail ont été modifiées.

En ce qui concerne les informations à caractère collectif à inclure dans le règlement de travail, en réponse aux remarques du Conseil d'État (avis 71 495/1, points 7 et 10), on peut se référer à la disposition prévue à l'article 15, quatrième alinéa, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail: tout travailleur doit pouvoir prendre connaissance, en permanence et sans intermédiaire du règlement définitif et de ses modifications, dans un endroit facilement accessible; l'employeur lui en remet, en outre, une copie. Selon cette réglementation, le travailleur pourra prendre connaissance du règlement du travail modifié et, par conséquent, de l'information collective modifiée concernant la relation de travail. En outre, l'article 15 précité de la loi du 8 avril 1965 ne précise pas la manière dont le règlement de travail définitif et ses modifications doivent être mis à la disposition dans un endroit facilement accessible, ni la manière dont les copies visées à cet article doivent être faites, distribuées et conservées. En principe, tout support d'information peut être utilisé, et l'utilisation de méthodes de publication ou de communication électroniques (c'est-à-dire des alternatives électroniques ou numériques) est possible. Les informations électroniques transférées doivent être accessibles au travailleur et il doit être possible de les stocker et de les imprimer. L'employeur devra conserver la preuve de l'envoi ou de la réception de l'information afin de prouver qu'il a rempli ses obligations d'information en vertu de l'article 15 précité de la loi du 8 avril 1965.

Art. 8

Comme il est expliqué *infra* (article 18), l'article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est abrogé. Etant donné que l'article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux conditions de travail fait référence au document visé dans l'article 20bis précité, il y a lieu

Deze verplichting geldt niet indien de wijziging van de arbeidsvoorwaarden het gevolg is van de loutere wijziging van de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar wordt verwezen in het betrokken document.

Zoals uiteengezet *supra*, kunnen de arbeidsvoorwaarden in geen geval eenzijdig worden gewijzigd door middel van het eenzijdige document.

Het eenzijdige document kan niet dienen als bewijs om vast te stellen dat de arbeidsvoorwaarden voorzien in de arbeidsovereenkomst zijn gewijzigd.

Wat betreft de informatie die collectief van aard is en die in het arbeidsreglement wordt opgenomen, kan, als reactie op de opmerkingen van de Raad van State (advies 71 495/1, punt 7 en 10), worden verwezen naar de regeling die is opgenomen in artikel 15, vierde lid van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen: iedere werknemer moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzage kunnen nemen van het definitieve reglement en de wijzigingen eraan, in een gemakkelijk toegankelijke plaats; de werkgever geeft hem bovendien een afschrift ervan. Ingevolge deze regeling zal de werknemer kennis kunnen nemen van het gewijzigde arbeidsreglement en dus van de gewijzigde collectieve informatie omtrent de arbeidsrelatie. Daarnaast spreekt voormeld artikel 15 van de wet van 8 april 1965 zich niet uit over de wijze waarop het definitieve arbeidsreglement en de wijzigingen eraan in een gemakkelijk toegankelijke plaats moeten worden ter beschikking gesteld, noch over de wijze waarop de afschriften waarvan sprake in dit artikel moeten worden aangemaakt, verdeeld en bijgehouden. In beginsel kan elke informatiedrager worden aangewend en is het gebruik van elektronische publicatie- of communicatiemethodes (m.a.w. van elektronische of digitale alternatieven) mogelijk. De overgemaakte elektronische informatie moet daarbij toegankelijk zijn voor de werknemer en kunnen worden opgeslagen en afgedrukt. De werkgever zal een bewijs van overdracht of ontvangst van de informatie moeten bewaren om te kunnen bewijzen dat hij zijn informatieverplichtingen in het kader van voormeld artikel 15 van de wet van 8 april 1965 heeft nageleefd.

Art. 8

Zoals *infra* wordt uiteengezet (artikel 18), wordt artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten opgeheven. Aangezien artikel 3ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten verwijst naar het document

de supprimer cette référence et d'adapter à cette fin le libellé de l'article 3 ter.

Art. 9

Un alinéa 2 est inséré dans l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 précitée et prévoit que le document unilatéral contenant les éléments d'informations à communiquer à l'employeur visé à l'article 4 du présent projet ne peut pas servir de preuves pour établir l'existence de conditions de travail autres que celles convenues, de manière bilatérale, entre l'employeur et le travailleur dans le contrat de travail.

Ce document ne peut pas être utilisé à d'autres fins que celles de l'information au travailleur des conditions de son contrat de travail. En aucun cas, il ne peut pas être utilisé par l'employeur pour modifier, de manière unilatérale, les conditions de travail convenues dans le contrat de travail.

Art. 10, 11 et 12

Ces articles imposent l'obligation de mentionner la durée et les modalités de la période d'essai dans le contrat de travail pour le travail "étudiant" (régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) et dans le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et d'un travail intérimaire (régi par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d'utilisateurs).

Ce sont les seuls contrats de travail en droit du travail belge qui prévoient encore une période d'essai. L'article 4, paragraphe 2, point g, de la directive (UE) 2019/1152 stipule que le travailleur doit être informé de la durée et des conditions de la période d'essai de la directive. Les articles 10, 11 et 12 du présent projet transposent donc l'article 4, 2, g de la directive (UE) 2019/1152. Les "modalités" de la période d'essai font donc référence aux conditions de la période d'essai, c'est-à-dire à la manière dont il peut être mis fin au contrat de travail pendant la période d'essai.

Art. 13, 14 et 15

Afin de limiter au maximum la charge administrative pesant sur les employeurs, les éléments d'information qui sont de nature "collective" et qui s'appliquent à chaque

bedoeld in voornoemd artikel 20*bis*, dient deze verwijzing te worden geschrapt en dient de bewoording van artikel 3*ter* in die zin te worden aangepast.

Art. 9

Een tweede lid wordt ingevoegd in artikel 12 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 en voorziet dat het eenzijdig document dat de in artikel 4 van dit ontwerp bedoelde aan de werknemer mee te delen inlichtingen bevat, niet kan worden gebruikt als bewijs voor het bestaan van andere arbeidsvoorwaarden dan die welke bilateraal tussen de werkgever en de werknemer in de arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen.

Dit document kan enkel worden gebruikt om de werknemer te informeren van de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst. In geen geval mag het worden gebruikt door de werkgever om de arbeidsvoorwaarden voorzien in de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen.

Art. 10, 11 en 12

Deze artikelen leggen de verplichting op om in de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten (geregeld door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers) melding te maken van de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd.

Het betreffen de enige arbeidsovereenkomsten naar Belgisch arbeidsrecht waarin nog een proefperiode is voorzien. Artikel 4, 2, g van de Richtlijn (EU) 2019/1152 bepaalt dat de werknemer moet worden geïnformeerd over de duur en de voorwaarden van de proeftijd van de richtlijn. De artikelen 10, 11 en 12 van dit ontwerp vormen dan ook de omzetting van artikel 4, 2, g van de Richtlijn (EU) 2019/1152. De "nadere regels" van de proefperiode slaan dan ook op de voorwaarden van de proefperiode, namelijk de wijze waarop tijdens de proefperiode een einde kan worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst.

Art. 13, 14 en 15

Teneinde de administratieve lasten voor werkgevers zo klein mogelijk te houden, zullen, zoals eerder vermeld, de informatie-elementen die "collectief" van

travailleur de l'entreprise devront, comme indiqué ci-dessus, être mentionnés dans le règlement de travail. De cette façon, on utilisera au maximum un instrument existant pour communiquer au travailleur les éléments d'information "collectifs" mentionnés dans la directive (UE) 2019/1152. Pour ce faire, la loi du 8 avril 1965 portant réglementation du travail est modifiée. Certains des éléments d'information à communiquer au travailleur étaient déjà prévus dans le règlement de travail en application de la précédente directive 91/533/CEE, mais doivent être actualisés suite à la nouvelle directive (UE) 2019-1152. Certains d'entre eux sont nouvellement prévus dans le règlement de travail:

— la procédure, y compris les modalités formelles et la durée des délais de préavis que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales et réglementaires régissant ces points;

— la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail, et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues; en ce qui concerne la référence aux conventions collectives de travail sectorielles, une référence au titre ou au numéro de la commission ou sous-commission paritaire compétente est donc suffisante;

— le droit à la formation octroyée par l'employeur ou la référence aux dispositions légales et réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;

— l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.

Art. 16 et 17

Ces articles permettent de ne pas devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail pour inclure ou modifier les données relatives à la procédure de cessation de la relation de travail et aux conventions ou accords collectifs de travail conclus au sein de l'entreprise et de l'organisme paritaire compétent.

aard zijn en die op elke werknemer in de onderneming van toepassing zijn, moeten worden vermeld in het arbeidsreglement. Op die manier wordt maximaal gebruik gemaakt van een bestaand instrument om de "collectieve" informatie-elementen vermeld in de Richtlijn (EU) 2019/1152 aan de werknemer mee te delen. Hiertoe wordt de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen gewijzigd. Een aantal van de aan de werknemer mee te delen informatie-elementen was al voorzien in het arbeidsreglement in uitvoering van de vorige Richtlijn 91/533/EEG, maar moest worden geactualiseerd naar aanleiding van de nieuwe Richtlijn (EU) 2019-1152. Een aantal daarvan wordt nieuw voorzien in het arbeidsreglement. Moet aldus worden opgenomen in het arbeidsreglement:

— de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;

— de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten; wat de vermelding van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten betreft, volstaat dus een vermelding van de titel of het nummer van het bevoegde paritair comité of subcomité;

— het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

— de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.

Art. 16 en 17

Deze artikelen laten toe dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet moet worden gevolgd om de gegevens met betrekking tot de procedure tot beëindiging van de arbeidsrelatie en de collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden gesloten in de onderneming en het bevoegde paritair orgaan in het arbeidsreglement op te nemen of te wijzigen.

Art. 18

Cet article abroge l'article 20*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit les informations qui doivent être données au travailleur lorsqu'il doit travailler à l'étranger pendant plus d'un mois.

La suppression de cet article est nécessaire car son champ d'application (personnes liées par un contrat de travail) est trop limité par rapport au champ d'application du nouveau dispositif, imposé dans cette situation par la directive (UE) 2019-1152 (à savoir toutes les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail contre rémunération sous l'autorité d'une autre personne). Le nouveau dispositif, qui impose également davantage d'informations, est prévu à l'article 7 de la directive (UE) 2019-1152 et est transposé par l'article 6 de ce projet (voir ci-dessus).

Art. 19

Les dispositions contenues dans le chapitre III visent les personnes qui sont liées par un contrat de travail, autrement dit, les travailleurs du secteur privé mais également les travailleurs contractuels du secteur public.

Comme expliqué *supra*, il peut être dérogé aux dispositions contenues dans les articles 23, 27 et 28 par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée, et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1^{er} août 2022. La condition de la garantie de la protection générale des travailleurs implique que si la convention collective de travail accorde aux travailleurs moins de droits que ceux qui résultent des dispositions des articles 23, 27 et 28, cela doit être compensé à un autre niveau afin que la protection générale de ces travailleurs continue à être garantie.

Art. 20

Cet article transpose l'article 9 de la directive (UE) 2019/1152/UE qui interdit à l'employeur d'empêcher son travailleur d'exercer un emploi parallèle ou de le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable.

Cet article prévoit dès lors qu'un employeur ne peut pas interdire à un travailleur d'exercer un emploi chez

Art. 18

Dit artikel zorgt voor de opheffing van artikel 20*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de informatie bepaalt die aan een werknemer moet worden gegeven indien deze langer dan een maand in het buitenland moet werken.

De opheffing van dit artikel is noodzakelijk, omdat het toepassingsgebied ervan (personen verbonden door een arbeidsovereenkomst) te beperkt ten opzichte van het toepassingsgebied van de nieuwe regeling die in dergelijke situatie wordt opgelegd door de Richtlijn (EU) 2019-1152 (namelijk alle personen die arbeid leveren onder gezag van een ander persoon tegen loon, ook al is dit niet in het kader van een arbeidsovereenkomst). De nieuwe regeling, die ook meer informatie oplegt, is voorzien in artikel 7 van de Richtlijn (EU) 2019-1152 en wordt omgezet door artikel 6 van dit ontwerp (zie hierboven).

Art. 19

De bepalingen van hoofdstuk III zijn van toepassing op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, anders gezegd op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.

Zoals hierboven uiteengezet, kan van de bepalingen van artikelen 23, 27 en 28 worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt. De voorwaarde van de waarborg van de algemene bescherming van de werknemers houdt in dat indien de CAO aan de werknemers minder rechten zou toekennen dan deze die voortvloeien uit de bepalingen van de artikelen 23, 27 en 28, dit moet worden gecompenseerd op een ander vlak zodat de algemene bescherming van deze werknemers blijft gewaarborgd.

Art. 20

Dit artikel betreft de omzetting van artikel 9 van de Richtlijn (EU) 2019-1152 dat de werkgever verbiedt om zijn werknemer te verhinderen een gelijktijdige tewerkstelling uit te oefenen of hem om die reden te onderwerpen aan een ongunstige behandeling.

Dit artikel voorziet bijgevolg dat een werkgever een werknemer niet kan verbieden om, buiten het uurrooster

un autre employeur en dehors de l'horaire établi avec cet employeur, ni de le désavantager pour l'avoir fait.

Néanmoins, il peut être dérogé à cette interdiction lorsque la législation le prévoit. Notamment:

— l'article 1135 du Code Civil et les articles 16 et 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sur la base de laquelle la jurisprudence et la doctrine considèrent qu'un travailleur ne peut, pendant la durée de son contrat de travail, faire concurrence à son employeur, même si cette concurrence est loyale;

— L'article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui prévoit que le travailleur doit s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci:

— d'obtenir, d'utiliser ou de divulguer de manière illicite, au sens de l'article XI.332/4 du Code de droit économique, un secret d'affaires au sens de l'article I.17/1, 1°, du même Code, dont il peut avoir connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle, ainsi que de divulguer le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

— de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

Art. 21

Cet article transpose l'article 13 de la directive (UE) 2019-1152 qui prévoit que, lorsque l'employeur doit, en application de la réglementation, fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation doit être gratuite, organisée pendant les horaires de travail et comprise comme faisant partie de la durée du travail.

Cet article prévoit que les employeurs qui sont tenus réglementairement (y compris via des conventions collectives de travail) de fournir aux travailleurs des formations afin que ceux-ci puissent exécuter le travail pour lequel ils sont engagés, doivent organiser ces formations gratuitement.

Comme exemple de ce type de formation, on peut citer les formations qui doivent être suivies par les travailleurs, dans le secteur des transports, pour l'obtention d'un certificat ADR.

bij die werkgever, een tewerkstelling uit te oefenen bij een andere werkgever, en dat hij hem om die reden niet mag benadelen.

Er kan echter worden afgeweken van dat verbod wanneer de wetgeving het toelaat. Bijvoorbeeld:

— artikel 1135 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 16 en 17, 4° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op basis waarvan in rechtspraak en rechtsleer wordt geoordeeld dat een werknemer tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst zijn werkgever geen concurrentie mag aandoen, zelfs al gaat het om eerlijke concurrentie;

— artikel 17, 3° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat bepaalt dat de werknemer zich ervan moet onthouden zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan:

— een bedrijfsgeheim in de zin van artikel I.17/1, 1°, van het Wetboek van economisch recht, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan krijgen, op onrechtmatige wijze te verkrijgen, te gebruiken of openbaar te maken in de zin van artikel XI.332/4 van hetzelfde Wetboek, alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken;

— daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;

Art. 21

Dit artikel vormt de omzetting van artikel 13 van de Richtlijn (EU) 2019-1152 dat voorziet dat wanneer een werkgever in toepassing van de wetgeving een opleiding moet aanbieden aan de werknemer om het werk, waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, deze opleiding kosteloos moet zijn voor de werknemer, georganiseerd moet worden tijdens de werkuren en deel moet uitmaken van de arbeidstijd.

Dit artikel bepaalt dat de werkgevers die op reglementaire basis (collectieve arbeidsovereenkomsten hierin inbegrepen) opleidingen moeten aanbieden aan hun werknemers om het werk, waarvoor ze zijn aangeworven, uit te voeren, deze opleidingen gratis moeten aanbieden.

Als voorbeeld van dit soort opleiding kunnen de opleidingen worden genoemd die door de werknemers in de transportsector moeten worden gevolgd om een ADR-certificaat te behalen.

En outre, les travailleurs doivent suivre ces formations pendant les heures de travail sauf si l'employeur peut démontrer que leur organisation n'est pas possible pendant ces heures de travail.

Dans le cas où une formation est organisée en dehors des heures de travail, la charge de la preuve que la formation ne peut pas avoir lieu durant ces heures de travail, repose sur l'employeur.

Enfin, ces formations doivent être considérées comme du temps de travail.

Art. 22

Cet article est également prévu pour répondre à la condition de gratuité des formations obligatoires prévues par l'article 13 de la directive (UE) 2019/1152/UE.

L'article 21 modifie l'article 22*bis* de la loi du 3 juillet 1978, base légale de la "clause d'écologie".

En vertu d'une telle clause, lorsqu'un travailleur bénéficie d'une formation aux frais de l'employeur, cette clause prévoit, qu'en cas de départ anticipé avant une période convenue, le travailleur s'engage à rembourser une partie des frais de formation.

Cette clause est, toutefois, réputée inexistante, notamment, lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé. La clause pourra néanmoins s'appliquer, même si elle est organisée de manière réglementaire, si elle concerne une formation à un métier ou à une fonction en pénurie (figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir établies par les Régions).

Autrement dit, dans le cas où la formation vise un emploi en pénurie ou une fonction difficile à remplir, la clause d'écologie est valable même si la formation en question est organisée par la réglementation.

Cette situation peut être contraire au principe de gratuité des formations obligatoires et nécessaires à l'exercice du travail convenu instauré par l'article 13 de la directive 2019/1152/UE, notamment dans les situations où une formation pour l'emploi en pénurie ou pour un

Bovendien moeten de werknemers deze opleidingen volgen tijdens de werkuren, tenzij kan worden aangetoond dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.

In het geval waarin de opleiding wordt georganiseerd buiten de werkuren, ligt de bewijslast dat de opleiding niet kan plaatsvinden tijdens de werkuren op de werkgever.

Tot slot moeten deze opleidingen worden beschouwd als arbeidstijd.

Art. 22

Dit artikel is eveneens voorzien om te beantwoorden aan de voorwaarde van de kosteloosheid van de opleidingen bedoeld in artikel 13 van de Richtlijn (EU) 2019-1152.

Artikel 21 wijzigd artikel 22*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de wettelijke basis vormt van het scholingsbeding.

Bij toepassing van een dergelijk beding, wanneer de werknemer een opleiding volgt op kosten van de werkgever, wordt voorzien dat in geval de werknemer de onderneming verlaat voor een overeengekomen periode, de werknemer een deel van de kosten moet terugbetalen.

Dit beding wordt echter geacht onbestaande te zijn wanneer onder andere de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven, uit te oefenen. Het beding kan echter opnieuw toepassing vinden, ook al moet de vorming op grond van een wettelijke of reglementaire bepaling verplicht worden gevolgd om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen, wanneer het een opleiding betreft voor een knelpuntenberoep of een moeilijk in te vullen functie (voorkomend op de lijsten van knelpuntenberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten).

Anders gezegd, in het geval dat de opleiding betrekking heeft op een knelpuntenberoep, is het scholingsbeding geldig, ook al wordt de vorming door de wetgeving opgelegd.

Deze situatie kan tegenstrijdig zijn met het principe van de kosteloosheid voorzien in artikel 13 van de Richtlijn (EU) 2019-1152, met name in die situatie waarin de opleiding voor het knelpuntenberoep of de moeilijk in te vullen functie óók door de werkgever moet worden

poste difficile à pourvoir doit également être dispensée par l'employeur au travailleur sur la base d'une disposition légale ou réglementaire ou d'une convention collective de travail. Mais également pour d'autres types de formation, la conclusion d'une clause d'écolage est contraire au principe de gratuité prévu à l'article 13 de la directive, à partir du moment où la formation doit être dispensée par l'employeur au travailleur en vue de l'exécution du travail pour lequel il a été engagé, sur la base d'une disposition légale ou réglementaire ou d'une convention collective de travail. Pour cette raison, l'article 22*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un 9° qui prévoit que toutes les formations (y compris les formations légalement obligatoires qui concernent un emploi en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir) visées à l'article 21 du présent projet ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage, afin de garantir la gratuité pour le travailleur dans toutes les situations couvertes par l'article 13 de la directive.

Art. 23

Cet article transpose l'article 12 de la directive (UE) 2019/1152 qui prévoit, qu'après six mois d'ancienneté chez le même employeur, le travailleur peut demander à l'employeur un emploi plus sûr et plus prévisible (transition vers une autre forme d'emploi).

La directive (UE) 2019/1152/UE ne définit ce qu'il faut entendre par "emploi plus sûr et plus prévisible". Néanmoins, le considérant 36 de la directive 2019/1152/UE précise que: "lorsque les employeurs ont la possibilité de proposer des contrats de travail à temps plein ou à durée indéterminée aux travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques, une transition vers des formes d'emploi plus sûres devrait être encouragée".

On retiendra dès lors, à titre d'exemple, que peut être considéré comme plus sûr et plus prévisible:

- un contrat de travail à durée indéterminée plutôt qu'un contrat de travail à durée déterminée;
- un contrat de travail à temps plein plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel;
- un contrat de travail à temps partiel prévoyant un plus grand nombre d'heures de travail plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel prévoyant un moins grand nombre d'heures de travail;

gegeven aan de werknemer op grond van een wettelijke of reglementaire bepaling of op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst. Maar ook voor andere soorten van opleidingen is het sluiten van een scholingsbeding tegenstrijdig met het principe van de kosteloosheid voorzien in artikel 13 van de richtlijn telkens wanneer de opleiding door de werkgever aan de werknemer moet worden gegeven op grond van een wettelijke of reglementaire bepaling of op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst om het werk, waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren. Om die reden wordt artikel 22*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten aangevuld met een paragraaf 9 die bepaalt dat alle opleidingen (met inbegrip van een wettelijk verplichte opleiding die betrekking heeft op een knelpuntenberoep of een moeilijk in te vullen functie) bedoeld in artikel 21 van dit ontwerp geen voorwerp kunnen uitmaken van een scholingsbeding zodat de kosteloosheid ervan voor de werknemer kan worden gegarandeerd in alle situaties die worden geviseerd door artikel 13 van de richtlijn.

Art. 23

Dit artikel zet artikel 12 van de Richtlijn (EU) 2019-1152 om dat bepaalt dat na zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever, de werknemer aan de werkgever kan vragen om een werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (overgang naar een andere vorm van werk).

Richtlijn (EU) 2019-1152 bepaalt niet wat moet worden verstaan onder "werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden". Overweging nr. 36 van de Richtlijn (EU) 2019-1152 bepaalt: "als werkgevers de mogelijkheid hebben om voltijdscontracten of arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aan werknemers met atypisch vormen van werk aan te bieden, moet een overgang naar zekerdere vormen van werk worden gestimuleerd".

Als meer voorspelbare en zekerder kan bijvoorbeeld worden beschouwd:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in plaats van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur;
- een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
- een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een groter aantal uren in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een kleiner aantal uren;

— un contrat de travail avec un horaire fixe plutôt qu'un contrat de travail avec un horaire variable.

C'est au travailleur de déterminer ce qui constitue, pour lui, un emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Il s'agit donc toujours d'une appréciation subjective de la part du travailleur concerné. Dans sa demande, le travailleur doit toutefois spécifier, de manière précise, quelle forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, il vise.

Ce droit revient à un travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté chez le même employeur. En principe, l'ancienneté désigne la période pendant laquelle le travailleur a été sans interruption au service du même employeur. Toutefois, en cas de contrats de travail à durée déterminée ou de remplacement successifs chez le même employeur, les périodes d'interruption entre deux contrats de travail qui ne sont pas attribuables au travailleur sont neutralisées pour le calcul de la période d'ancienneté de six mois. Cela signifie que ces périodes d'interruption ne font pas perdre l'ancienneté déjà acquise (en revanche, ces périodes ne génèrent pas elles-mêmes de l'ancienneté). Cette dernière règle s'applique également en cas de travail temporaire intérimaire. Dans ce cas, l'utilisateur du travailleur intérimaire concerné est considéré comme l'employeur, de sorte que le travailleur intérimaire peut adresser sa demande à cet utilisateur (après avoir atteint six mois d'ancienneté, calculée selon les principes susmentionnés, auprès de cet utilisateur).

L'employeur ne peut pas interrompre abusivement la succession des contrats à durée déterminée ou de remplacement dans le but de retarder l'acquisition de l'ancienneté de six mois. Cela signifie qu'il ne peut pas introduire une interruption entre ces contrats de travail dans le seul but de retarder le cumul de six mois d'ancienneté.

Le travailleur doit indiquer, dans sa demande, que celle-ci est fondée sur cette disposition légale. Cette précision est prévue afin d'éviter toute confusion avec d'autres droits découlant d'autres réglementations (par exemple, la priorité pour un travailleur à temps partiel pour obtenir un emploi à temps plein/ plus d'heures, basée sur l'article 4 de la convention collective de travail n° 35 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel/ les articles 152 à 154 de la loi-programme du 22 décembre 1989).

— een arbeidsovereenkomst met een vast rooster in plaats van een arbeidsovereenkomst met een variabel uurrooster.

Het komt aan de werknemer toe om te bepalen wat voor hem een werk is met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Dit betreft dus steeds een subjectieve beoordeling in hoofde van de betrokken werknemer. In zijn verzoek moet de werknemer wel op precieze wijze verduidelijken welke vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden hij beoogt.

Dit recht komt toe aan een werknemer met tenminste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever. In beginsel wordt onder anciënniteit verstaan de periode gedurende welke de werknemer ononderbroken in dienst is van dezelfde werkgever. In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, worden de periodes van onderbreking tussen twee arbeidsovereenkomsten, die niet toe te schrijven zijn aan de werknemer, geneutraliseerd voor de berekening van de termijn van zes maanden anciënniteit. Dit betekent dat deze periodes van onderbreking de reeds opgebouwde anciënniteit niet verloren doen gaan (deze periodes leveren zelf uiteraard geen anciënniteit op). Deze regel wordt ook van toepassing bij uitzendarbeid. In dit geval wordt de gebruiker van de betrokken uitzendkracht als werkgever beschouwd zodat de uitzendkracht zijn vraag kan richten ten aanzien van de gebruiker (na het bereiken van een anciënniteit van zes maanden, berekend overeenkomstig voormelde principes, bij deze gebruiker).

De werkgever kan de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten niet wederrechtelijk onderbreken met het oog op het vertragen van de verwerving van de anciënniteit van zes maanden. Hiermee wordt bedoeld dat hij geen onderbreking tussen deze arbeidsovereenkomsten kan inlassen enkel met het doel om de opbouw van de anciënniteit van zes maanden te vertragen.

De werknemer moet in zijn verzoek aangeven dat dit verzoek steunt op deze wettelijke bepaling. Deze precisering wordt aangebracht om te vermijden dat er verwarring zou ontstaan met andere rechten die voorzien zijn in andere reglementeringen (bijvoorbeeld de voorrang voor een deeltijdse werknemer om een voltijdse betrekking/meer uren te verkrijgen op basis van artikel 4 van de cao nr. 35 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid/artikelen 152 tot 154 van de Programmawet van 22 december 1989).

L'employeur a un mois à compter de la date de la réception de la demande pour répondre au travailleur. Toutefois, l'employeur qui occupe moins de 20 travailleurs dispose d'un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande pour lui répondre. La réponse doit être formulée par écrit ou par voie électronique.

La fréquence de la demande est limitée à une fois par période de douze mois.

Le travailleur ne peut utiliser ce droit que pour demander une forme de travail offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres en vue de l'objectif pour lequel ce droit est instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif. En d'autres termes, la demande doit être effectivement destinée à obtenir une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Cette disposition s'oppose à tout abus, par exemple, l'introduction de demandes répétées dans le seul but de bénéficier de la protection contre le licenciement qui y est liée.

Art. 24 et 25

Pour ce qui est de la période d'essai, l'article 8 de la directive (UE) 2019/1152 prévoit que:

- la durée des périodes d'essai doit être plafonnée à six mois;
- dans le cadre des relations de travail à durée déterminée, la durée de la période d'essai doit être proportionnelle par rapport à la durée du contrat et à la nature de celui-ci;
- en cas de reconduction des mêmes fonctions et tâches, la relation de travail n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai;
- lorsque le travailleur a été absent durant la période d'essai, une prolongation de celle-ci correspondant à la période de l'absence, peut être prévue.

De werkgever heeft een maand te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om de werknemer te antwoorden. De werkgever van een onderneming met minder dan 20 werknemers beschikt echter over een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om de werknemer te antwoorden. Het antwoord moet op schriftelijke of elektronische wijze worden gegeven.

De frequentie van het verzoek is beperkt tot een verzoek per periode van twaalf maanden.

De werknemer kan slechts gebruik maken van het recht om te verzoeken voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan. Met andere woorden, het verzoek moet daadwerkelijk gericht zijn op het bekomen van een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. Deze bepaling verzet zich tegen enig misbruik ervan, bijvoorbeeld het doen van herhaaldelijke aanvragen louter met het oog op de eraan gekoppelde ontslagbescherming.

Art. 24 en 25

Wat betreft de proeftijd voorziet artikel 8 van de Richtlijn (EU) 2019/1152 dat:

- de duur van de proeftijden moet worden geplafonneerd op zes maanden;
- in het kader van arbeidsrelaties van bepaalde duur, moet de duur van de proeftijd in verhouding staan tot de duur van de overeenkomst en de aard van het werk;
- bij verlenging voor dezelfde functie en taken kan de arbeidsrelatie niet opnieuw worden onderwerpen aan een nieuwe proeftijd;
- wanneer de werknemer afwezig is geweest tijdens de proeftijd kan deze overeenkomstig worden verlengd in verhouding tot de duur van de afwezigheid.

En droit du travail belge, seuls les contrats de travail temporaires, intérimaires et étudiants autorisent encore le recours aux périodes d'essai.

Même si, dans chaque cas, la durée de la période d'essai est inférieure à six mois, il est nécessaire d'adapter ces dispositions pour répondre à la condition de proportionnalité (contrat de travail intérimaire/temporaire) ainsi qu'à la condition relative à la non-reconduction (contrat de travail temporaire/intérimaire et étudiant).

Tout d'abord, l'article 5, alinéa 1^{er}, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs prévoit que la clause d'essai des contrats de travail intérimaire/des contrats de travail temporaire est fixée à trois jours mais que les parties peuvent déroger à ce délai. Un alinéa est dès lors ajouté afin de préciser que, même si les parties peuvent modifier le délai de trois jours, il faut que la période d'essai reste proportionnelle à la durée du contrat de travail intérimaire/temporaire. Il va de soi que cette période d'essai doit être raisonnable et ne peut pas être supérieure à la moitié de la durée du contrat de travail. En aucun cas, elle ne pourra être supérieure à six mois.

Ensuite, pour ce qui est du contrat de travail intérimaire, l'alinéa 2 qui, suite à la modification susmentionnée devient l'alinéa 3, est adapté afin de supprimer la condition relative à l'exercice de la fonction "au même poste de travail". En effet, cette condition n'est pas prévue par la directive (UE) 2019/1152.

Enfin, cet article 5 de la loi du 24 juillet 1987 précitée est complété par un alinéa afin de tenir compte, pour les contrats de travail temporaire, de l'interdiction de reconduction d'une clause d'essai en cas de reconduction du contrat dans la même fonction. Lorsqu'un travailleur est employé au même poste par le biais de contrats de travail temporaire successifs, une période d'essai n'est donc possible que dans le cadre du premier contrat de travail (comme c'est également le cas pour le travail intérimaire).

Cette même règle de "non-reconduction" est appliquée pour le contrat de travail "étudiant". L'article 127 de la loi du 3 juillet 1978 est adapté en ce sens.

In Belgisch arbeidsrecht zijn enkel nog proefperiodes mogelijk in de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, voor uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten.

Ook al is de duur van de proefperiode in die gevallen korter dan zes maanden, is het niettemin nodig om de wettelijke bepalingen terzake aan te passen om de voorwaarde in te stellen van de proportionaliteit (arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid/tijdelijke arbeid) en van de niet-vernieuwing van de proeftijd (arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid/tijdelijke arbeid en voor tewerkstelling van studenten).

Ten eerste voorziet artikel 5, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers dat de proefperiode van de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid en voor de uitvoering van tijdelijke arbeid is vastgelegd op drie dagen maar dat de partijen kunnen afwijken van deze termijn. Een lid wordt dan ook toegevoegd zodat gepreciseerd wordt dat, ook al kunnen de partijen de termijn van drie dagen wijzigen, de proeftijd evenredig moet zijn aan de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid/tijdelijke arbeid. Het spreekt voor zich dat deze proefperiode redelijk moet zijn en niet langer kan zijn dan de helft van de duur van de arbeidsovereenkomst. In geen geval zal ze langer kunnen zijn dan 6 maanden.

Vervolgens, voor wat betreft de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, wordt het tweede lid, dat als gevolg van hogervermelde wijziging het derde lid wordt, aangepast om de bestaande voorwaarde van de uitoefening van de functie "op dezelfde arbeidspost" te schrappen. Deze voorwaarde is immers niet voorzien door de Richtlijn (EU) 2019/1152.

Tot slot wordt dit artikel 5 van voormelde wet van 24 juli 1987 aangevuld door een lid zodat, voor arbeidsovereenkomsten voor de uitvoering van tijdelijke arbeid, een verbod wordt ingevoerd om de proeftijd te vernieuwen in geval van vernieuwing van de arbeidsovereenkomst voor dezelfde functie. Wanneer een werknemer via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, is een proefperiode dus slechts mogelijk in het kader van de eerste arbeidsovereenkomst (zoals ook het geval is bij uitzendarbeid).

Dezelfde regel van niet-vernieuwing wordt toegepast op de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten. Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 wordt in die zin aangepast.

Art. 26

L'article 10 de la directive 2019/1152 prévoit un régime de protection pour les travailleurs dont le régime de travail est imprévisible.

Dans cette hypothèse, deux conditions doivent être remplies:

1. Le travailleur doit travailler selon des jours et des heures de référence prédéterminés;
2. Le travailleur doit être prévenu par son employeur d'une tâche dans un délai de prévenance raisonnable

La directive (UE) 2019/1152 ne précise pas la durée que doit revêtir ce "délai raisonnable". Le considérant 32 précise que "la durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins du secteur concerné, tout en assurant une protection adéquate des travailleurs."

L'article 159, alinéa 1^{er}, de la loi-programme du 22 décembre 1989 stipule que, lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les travailleurs sont informés préalablement de leurs horaires de travail moyennant un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine les horaires individuels de travail, la manière et le délai de notification prévus par le règlement de travail, tel qu'imposé par l'article 6, § 1, 1^o, alinéa 3, de la loi du 8 avril 1965 sur le règlement de travail. Cette dernière disposition prévoit, en effet, un délai légal minimum pour la notification de l'horaire variable.

Toutefois, un nombre limité de travailleurs, tels que les domestiques, par exemple, n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et, par conséquent, n'ont pas droit à un délai légal minimum de notification de l'horaire variable. En réponse à une remarque du Conseil d'État (avis 71 495/1, n^o 14), le présent projet introduit donc un alinéa à l'article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989, stipulant que ces travailleurs ont également droit à un délai légal minimum de notification de l'horaire variable selon un régime analogue à celui prévu par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Toujours en réponse à la remarque précitée du Conseil d'État, ce projet complète l'article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989 en stipulant explicitement, dans

Art. 26

Artikel 10 van de Richtlijn (EU) 2019/1152 voorziet een beschermingsregeling voor de werknemers van wie het werkpatroon onvoorspelbaar is.

In die situatie moeten twee voorwaarden worden vervuld:

1. De werknemer moet werken volgens vooraf bepaalde referentiedagen en -uren;
2. De werknemer moet door zijn werkgever vooraf in kennis worden gesteld van zijn werkopdracht binnen een redelijke termijn voor kennisgeving.

Richtlijn (EU) 2019-1152 bepaalt niet de duur van deze "redelijke termijn". Overweging nr. 32 bepaalt dat: "De duur van deze termijn voor kennisgeving kan variëren naargelang van de behoeften van de betrokken sector en moet een adequate bescherming van de werknemers waarborgen".

Artikel 159, eerste lid van de Programmawet van 22 december 1989 bepaalt dat wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de werknemers vooraf in kennis worden gesteld van hun werkroosters middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat de individuele werkroosters bepaalt, op de wijze en binnen de termijn bepaald bij het arbeidsreglement, zoals opgelegd bij artikel 6, § 1, 1^o, derde lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Deze laatste bepaling voorziet inderdaad in een minimale wettelijke termijn van kennisgeving van het variabel rooster.

Een beperkt aantal werknemers, zoals bijvoorbeeld dienstboden, valt echter niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en heeft bijgevolg geen recht op een minimale wettelijke termijn van kennisgeving van het variabel rooster. Als reactie op een opmerking van de Raad van State (advies 71 495/1, nr. 14) voert dit ontwerp om die reden in artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989 een lid in dat bepaalt dat ook deze werknemers recht hebben op een minimale wettelijke termijn van kennisgeving van het variabel rooster volgens een regeling die analoog is aan deze opgenomen in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Eveneens als reactie op voormelde opmerking van de Raad van State, vult dit ontwerp artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989 verder aan door

cet article, que l'horaire variable notifié par l'employeur doit se situer à l'intérieur de la période journalière pendant laquelle le travail peut être fixé et des jours de la semaine pendant lesquels le travail peut être déterminé. Il est à noter que l'employeur doit notifier au travailleur la période journalière précitée et les jours de la semaine où les prestations peuvent être fixées, au plus tard, le premier jour de travail sur base de l'article 4 du présent projet (article 4, § 2, 9°, c).

Art. 27

L'article 10.2. de la directive 2019/1152/UE précise que les travailleurs dont le rythme de travail est imprévisible doivent avoir la possibilité de refuser une tâche si celle-ci arrive en dehors des heures et jours de référence ou s'ils n'ont pas été informés de la tâche conformément au délai de prévenance minimal.

Pour répondre à ce prescrit, un article 159/1 est inséré dans la loi-programme du 22 décembre 1989. Cette nouvelle disposition prévoit que le travailleur à temps partiel avec un horaire variable peut refuser une prestation de travail, sans traitement défavorable, dans les cas suivants:

- cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps et/ou;
- cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées.

Cette dernière condition existe à côté du prescrit de l'article 38*bis* de la loi sur le travail, qui prévoit l'interdiction générale pour l'employeur de faire travailler les travailleurs en dehors de l'horaire de travail prévu dans le règlement du travail. Le droit de refus énoncé dans cet article pour les travailleurs employés sur la base d'un horaire variable s'ajoute donc à ce principe général de l'article 38*bis* de la loi sur le travail. L'application de ce droit de refus donne lieu aux mesures de protection contenues dans le chapitre IV du présent projet.

uitdrukkelijk in dit artikel te bepalen dat het door de werkgever ter kennis gebrachte variabel uurrooster zich moet situeren binnen het door hem voorafgaandelijk meege-deelde dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld. Er kan hieraan herinnerd worden dat voormeld dagelijks tijdvak en de dagen van de week waarop prestaties kunnen worden vastgesteld door de werkgever aan de werknemer moet worden meegedeeld uiterlijk de eerste dag van tewerkstelling op basis van artikel 4 van dit ontwerp (artikel 4, § 2, 9°, c).

Art. 27

Artikel 10.2. van de Richtlijn (EU) 2019-1152 preciseert dat de werknemers van wie het werkpatroon onvoorspelbaar is, de mogelijkheid moeten hebben om een werkopdracht te weigeren wanneer deze zich situeert buiten de referentie-uren en -dagen of wanneer deze niet werd ter kennis gebracht binnen de redelijke termijn voor kennisgeving.

Om hieraan te voldoen, wordt een artikel 159/1 in de Programmawet van 22 december 1989 ingevoerd. Deze nieuwe bepaling voorziet dat een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster een arbeidsprestatie zonder nadelige behandeling kan weigeren in de volgende gevallen:

- deze prestatie kadert niet binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of
- deze prestatie kadert niet in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.

Deze laatste voorwaarde bestaat naast de regel van artikel 38*bis* van de Arbeidswet dat voor de werkgever het algemeen verbod bevat om werknemers te laten werken buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement. Het weigeringsrecht opgenomen in dit artikel voor werknemers tewerkgesteld op grond van een variabel uurrooster is dus bijkomend aan dit algemeen principe van artikel 38*bis* van de Arbeidswet. De toepassing van dit weigeringsrecht geeft aanleiding tot de beschermingsmaatregelen opgenomen in hoofdstuk IV van dit ontwerp.

Art. 28

L'article 10.3 de la directive 2019/1152 prévoit, qu'en cas d'annulation d'une tâche déjà convenue, le travailleur a droit à une compensation.

Un article 171/1 est dès lors inséré dans la loi-programme du 22 décembre 1989 et prévoit qu'en cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail convenu, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée. Si le travailleur ne peut pas effectuer son travail en raison d'une situation de force majeure dans le chef de l'employeur (par exemple, un incendie dans l'entreprise), il n'est pas question d'annulation d'une prestation de travail par l'employeur, au sens de cette disposition. Le travail ne peut pas être effectué en raison de la survenance d'une situation de force majeure, par définition, non imputable à l'employeur, et non en raison de la volonté de l'employeur d'annuler la prestation de travail. Dans ce cas, l'exécution du contrat de travail du travailleur concerné sera suspendue pour cause de force majeure (article 26 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) sans droit à une rémunération.

Art. 29

Cet article modifie l'article 11 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale. Cette disposition prévoit, notamment, que l'article 159 de loi-programme du 22 décembre 1989 n'est pas applicable aux travailleurs flexi-jobs employés avec un horaire variable.

Autrement dit, en application de cette disposition dérogatoire, les employeurs qui emploient des travailleurs flexi-jobs ne sont pas soumis à l'obligation d'informer, dans un certain délai, les travailleurs de leurs horaires de travail, s'ils sont employés avec un horaire variable.

Or, le travailleurs flexi-job étant lié à l'employeur par un contrat de travail, celui-ci entre bien dans le champ d'application de la directive (UE) 2019/1152.

Par conséquent, pour transposer la directive (UE) 2019/1152, les travailleurs flexi-jobs qui sont employés avec un horaire variable doivent également être informés à l'avance de leurs horaires de travail. La dérogation à l'application de l'article 159 de loi-programme du 22 décembre 1989 doit être supprimée. Cela concerne un groupe déterminé de travailleurs flexi-job, à savoir

Art. 28

Artikel 10.3 van de Richtlijn (EU) 2019-1152 voorziet dat in geval van annulatie van een eerder overeengekomen werkopdracht, de werknemer recht heeft op een schadevergoeding.

Een artikel 171/1 wordt hiervoor ingevoerd in de Programmawet van 22 december 1989 en voorziet dat in geval van laattijdige annulatie door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster, de werkgever deze prestatie moet betalen alsof ze was gepresteerd. Indien de werknemer de prestatie niet kan uitvoeren omwille van het zich voordoen van een situatie van overmacht in hoofde van de werkgever (bijvoorbeeld brand in de onderneming), is er geen sprake van een annulatie van een werkopdracht door de werkgever in de zin van deze bepaling. De prestatie kan dan niet worden uitgevoerd omwille van het zich voordoen van een situatie van overmacht, wat per definitie niet toerekenbaar is aan de werkgever, en niet omwille van de wil van de werkgever om de werkopdracht te annuleren. In voorkomend geval zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer worden geschorst op grond van overmacht (artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) zonder recht op loon.

Art. 29

Dit artikel wijzigt artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Deze bepaling voorziet onder andere dat artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989 niet van toepassing is op de flexi-job-werknemers tewerkgesteld met een variabel uurrooster.

Anders gezegd, zijn de werkgevers in toepassing van deze afwijkende bepaling niet onderworpen aan de verplichting om hun flexi-job-werknemers binnen een bepaalde termijn voorafgaandelijk te informeren over hun uurrooster, indien ze worden tewerkgesteld op grond van een variabel uurrooster.

Dergelijke flexi-job-werknemers die met hun werkgever verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, vallen echter onder het toepassingsgebied van de Richtlijn (EU) 2019-1152.

Bijgevolg moeten, in het kader van de Richtlijn (EU) 2019-1152, flexi-jobs-werknemers die tewerkgesteld worden met een variabel uurrooster, eveneens op voorhand worden geïnformeerd over hun werkroosters. De afwijking op de toepassing van artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989 moet dan ook worden geschrapt. Het gaat hier om een bepaalde groep

ceux qui ont conclu un contrat de travail flexi-job pour une période déterminée, dans le cadre duquel ils sont employés sur la base d'horaires variables. Dans la pratique, quand le travailleur flexi-job est occupé dans un contrat cadre au sein duquel sont conclus des contrats de travail avec des horaires fixes, cette disposition ne s'applique pas.

Art. 30

Cet article modifie l'article *7quinquies*, 5°, de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. Cette disposition vise les travailleurs-titres-services et prévoit que lorsque ces travailleurs sont liés par un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat mentionne la manière et le délai d'information des horaires de travail.

Comme expliqué *supra*, l'article 10.1 de la directive (UE) 2019/1152 prévoit que le travailleur, dont le rythme de travail est imprévisible, doit être prévenu par son employeur dans un délai raisonnable de son horaire de travail. Or, en se référant au contrat de travail à durée indéterminée des travailleurs titres-services pour préciser la manière et le délai de prévenance du travailleur titres-services, la réglementation ne fixe, en fait, aucun délai minimum raisonnable de prévenance et ne répond dès lors pas au prescrit de la directive.

Par conséquent, cet article *7quinquies* est modifié et stipule désormais que, si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il doit préciser comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail, étant entendu que ce délai doit être d'au moins trois jours ouvrables, sauf en cas de nécessité imprévue, auquel cas ce minimum peut être porté à un jour.

Art. 31

Les dispositions du chapitre IV prévoient une protection contre les traitements défavorables et une protection contre le licenciement et s'appliquent aux travailleurs liés par un contrat de travail, autrement dit les travailleurs du secteur privé ainsi que les travailleurs contractuels du secteur public.

Comme il a déjà été mentionné *supra*, il peut être dérogé aux dispositions contenues dans le présent chapitre par une convention collective de travail, conclue au Conseil national du travail et rendue obligatoire par le

van flexi-job-werknemers, namelijk diegenen die een flexi-job-arbeidsovereenkomst hebben afgesloten voor een bepaalde periode waarbinnen ze worden tewerkgesteld op grond van variabele uurroosters. In de praktijk, wanneer de flexi-job-werknemer is tewerkgesteld binnen een raamovereenkomst in het kader waarvan arbeids-overeenkomsten met vaste roosters worden gesloten, is deze bepaling niet van toepassing.

Art. 30

Dit artikel wijzigt artikel *7quinquies*, 5°, van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen. Deze bepaling heeft betrekking op de dienstencheque-werknemers en voorziet dat indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten de overeenkomst bepaalt hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd.

Zoals hierboven reeds toegelicht, voorziet artikel 10.1 van de Richtlijn (EU) 2019/1152 dat de werknemer van wie het werkpatroon onvoorspelbaar is, door zijn werkgever binnen een redelijke termijn in kennis moet worden gesteld van zijn werkrooster. Door echter te verwijzen naar de overeenkomst voor onbepaalde tijd zelf om te bepalen hoe en binnen welke termijn de dienstencheque-werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd, voorziet de wetgeving eigenlijk geen minimale redelijke kennisgevingstermijn en beantwoordt het op dit punt niet aan de richtlijn.

Bijgevolg wordt dit artikel *7quinquies* gewijzigd en bepaalt het voortaan dat, indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten de overeenkomst bepaalt hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd met dien verstande dat deze termijn minimum drie werkdagen moet bedragen, behalve in geval van onvoorziene noodzakelijkheid, in welk geval dit minimum op één dag kan worden gebracht.

Art. 31

De bepalingen van hoofdstuk IV voorzien in een bescherming tegen nadelige behandeling en een ontslagbescherming en zijn van toepassing op de personen die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, anders gezegd op de werknemers van de private sector maar eveneens op de contractuele werknemers van de publieke sector.

Zoals hierboven uiteengezet, kan van de bepalingen van dit hoofdstuk worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend

Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée et que cette convention collective entre en vigueur au plus tard le 1^{er} août 2022. La condition relative à la garantie de la protection générale des travailleurs implique que si la CCT devait accorder aux travailleurs moins de droits que ceux résultant des dispositions du présent chapitre, cela doit être compensé, à un autre niveau, afin que la protection générale de ces travailleurs reste garantie.

Art. 32

Cet article concerne la transposition de l'article 17 de la directive (UE) 2019-1152 qui prévoit que les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris les représentants des travailleurs, contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur ou contre toute conséquence défavorable d'une plainte déposée contre l'employeur ou d'une procédure engagée pour faire valoir les droits prévus par cette directive.

C'est pourquoi une protection contre un traitement défavorable par l'employeur est introduite en faveur d'un travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure en justice contre son employeur pour faire valoir les droits prévus par cette loi.

En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est le cas échéant assimilé à l'employeur pour l'application de cette mesure.

Par mesures défavorables, il faut entendre, à titre d'exemples non exhaustifs:

- tout changement vers un poste de travail moins avantageux;
- la rétrogradation;
- le passage d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel;
- le passage d'un contrat de travail prévoyant un grand nombre d'heures de travail vers un contrat de travail prévoyant un moins grand nombre de travail;
- un changement de lieu de travail.

verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt. De voorwaarde van de waarborg van de algemene bescherming van de werknemers houdt in dat indien de cao aan de werknemers minder rechten zou toekennen dan deze die voortvloeien uit de bepalingen van dit hoofdstuk, dit moet worden gecompenseerd op een ander vlak zodat de algemene bescherming van deze werknemers blijft gewaarborgd.

Art. 32

Dit artikel betreft de omzetting van artikel 17 van de Richtlijn (EU) 2019/1152 dat bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om de werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door de werkgever of tegen nadelige gevolgen van een klacht tegen de werkgever of van een procedure die is ingeleid om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te doen naleven.

Om die reden wordt hier een bescherming tegen nadelige behandeling door de werkgever ingevoerd voor een werknemer die een klacht tegen zijn werkgever heeft ingediend of een gerechtelijke procedure heeft gestart tegen zijn werkgever om de rechten die voortvloeien uit deze wet, te doen naleven.

In geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van deze maatregel.

Onder nadelige behandeling moet bijvoorbeeld worden verstaan:

- elke wijziging naar een minder voordelige arbeidspost;
- een degradatie;
- de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse arbeidsregeling;
- de overgang van een arbeidsovereenkomst met een groot aantal arbeidsduren naar een arbeidsovereenkomst met een laag aantal arbeidsduren;
- een wijziging van de arbeidsplaats.

Par plainte, on entend:

— une plainte interne introduite par le travailleur au sein de l'entreprise; cela vise non seulement une plainte auprès des acteurs du bien-être mais aussi tout autre type de réclamations propres à l'entreprise;

— une plainte introduite auprès des services d'inspection compétents;

— une action en justice introduite par le travailleur concerné contre son employeur.

Cette protection consiste dans le fait que, lorsque la plainte susmentionnée est déposée ou que la procédure susmentionnée est engagée contre l'employeur en raison d'une violation des droits découlant du présent projet, cet employeur ne peut plus prendre aucune mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur, sauf pour des motifs étrangers à la plainte ou à la procédure.

Comme l'exige l'article 17 de la directive (UE) 2019-1152, dans une telle situation, les représentants des travailleurs dans l'entreprise doivent également être protégés contre tout traitement défavorable de la part de l'employeur. Pour cette raison, la protection contre les traitements défavorables à l'égard du travailleur concerné est étendue aux personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de la plainte contre l'employeur.

Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable à l'encontre du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois à compter du dépôt de la plainte ou de l'introduction de la procédure, il appartient à l'employeur contre lequel la plainte ou la procédure a été introduite de prouver que la mesure défavorable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte ou à la procédure. Si une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai susmentionné est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

Lorsqu'il est estimé que la mesure défavorable a été prise en raison du dépôt de la plainte ou de l'engagement de la procédure, l'employeur doit verser une indemnité égale soit à une indemnisation forfaitaire égale à six mois de rémunérations brutes, soit au préjudice réellement subi par l'intéressé.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.

Onder klacht moet worden begrepen:

— een interne klacht door de werknemer ingesteld binnen de onderneming; dit betreft niet alleen een klacht bij de welzijnsactoren maar ook elke andere vorm van klacht binnen de onderneming;

— een klacht ingediend bij de bevoegde inspectiediensten;

— een gerechtelijke procedure die wordt ingesteld door de betrokken werknemer tegen zijn werkgever.

Die bescherming bestaat erin dat wanneer tegen de werkgever voormelde klacht wordt ingediend of voormelde procedure wordt ingesteld wegens een schending van de rechten die uit dit ontwerp voortvloeien, deze werkgever geen nadelige maatregel mag treffen ten aanzien van deze werknemer, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht of de procedure.

Zoals vereist door artikel 17 van de Richtlijn (EU) 2019-1152 moeten in dergelijke situatie ook de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming worden beschermd tegen een nadelige behandeling door de werkgever. Om die reden wordt de bescherming tegen nadelige behandeling voor de betrokken werknemer uitgebreid tot de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht tegen de werkgever.

Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht of het instellen van de procedure, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht of procedure, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht of procedure is ingediend. Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de voormelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

Wanneer geoordeeld wordt dat de nadelige maatregel werd getroffen omwille van het instellen van de klacht of de procedure, moet de werkgever een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade.

Deze vergoeding mag niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Art. 33

Cet article concerne la transposition de l'article 18 de la directive (UE) 2019/1152 qui prévoit une protection spécifique contre le licenciement pour les travailleurs qui font usage des droits découlant de cette directive.

Pour cette raison, cet article prévoit une protection spécifique contre le licenciement qui répond aux conditions et modalités imposées par la directive.

Cette protection contre le licenciement consiste dans le fait que l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui fait usage des droits découlant du présent projet, ni ne prendre aucune disposition en vue de ce licenciement, sauf pour des motifs qui sont étrangers à l'exercice de ces droits. L'employeur doit, à la demande du travailleur, l'informer par écrit des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la présente loi.

Si l'employeur ne parvient pas à s'acquitter de cette charge de la preuve, il devra verser au travailleur en question une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice de l'indemnité due au travailleur en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure spéciale de protection contre le licenciement.

Art. 34

Cet article contient une disposition de surveillance, qui prévoit en son alinéa 1^{er}, que les infractions aux dispositions de la section 1^{re} du chapitre II, aux dispositions du chapitre III et aux dispositions du chapitre IV du projet de loi et de leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social. Étant donné que ce projet de loi contient des dispositions autonomes et des dispositions qui insèrent des dispositions dans des lois existantes dont la surveillance est déjà assurée par des dispositions de ces lois, il convient de viser dans l'article en projet uniquement les chapitres et sections de chapitres de ce projet de loi qui contiennent des dispositions autonomes pour lequel aucun service d'inspection sociale n'est chargé jusqu'à présent de leur surveillance.

Conformément à l'article 17 du Code pénal social, le Roi désignera quel service d'inspection sociale est compétent pour assurer cette surveillance.

Art. 33

Dit artikel betreft de omzetting van artikel 18 van de Richtlijn (EU) 2019/1152 dat voorziet in een specifieke bescherming tegen ontslag voor werknemers die gebruik maken van de rechten die voortvloeien uit deze richtlijn.

Om die reden voorziet dit artikel een specifieke ontslagbescherming dat tegemoetkomt aan de voorwaarden en modaliteiten opgelegd door de richtlijn.

Deze ontslagbescherming bestaat erin dat de werkgever een werknemer, die gebruikt maakt van de rechten die voortvloeien uit dit ontwerp, niet mag ontslaan noch enige voorbereiding voor dit ontslag mag treffen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van deze rechten. Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.

Slaagt de werkgever niet in deze bewijslast, zal de werkgever aan de betrokken werknemer een forfaitaire vergoeding moeten betalen welke gelijk is aan het bruto-loon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Art. 34

Dit artikel bevat een toezichtsbepaling die in het eerste lid ervan voorziet dat de inbreuken op de bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk II, op de bepalingen van hoofdstuk III en op de bepalingen van hoofdstuk IV van het wetsontwerp en de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek. Gelet op het feit dat dit wetsontwerp autonome bepalingen bevat en bepalingen die bepalingen invoegen in bestaande wetten waarop het toezicht reeds verzekerd wordt door bepalingen van deze wetten, moet men zich in het ontworpen artikel alleen richten op de hoofdstukken en afdelingen van hoofdstukken van het wetsontwerp. Dit wetsontwerp bevat autonome bepalingen waarvoor tot nu toe geen enkele sociale inspectiedienst met het toezicht belast is.

Overeenkomstig artikel 17 van het Sociaal Strafwetboek zal de Koning aanwijzen welke sociale inspectiedienst bevoegd is om dit toezicht te verzekeren.

L'alinéa 2 organise également la mission civile des inspecteurs sociaux dans les matières de cette loi où il n'y a pas d'infraction.

Art. 35

Un nouvel article 152/1 est inséré dans le Code pénal social afin d'exécuter l'article 10.2 de la directive (UE) 2019/1152 précitée.

Le niveau de sanction proposé est la sanction de niveau 2 dont le contenu est précisé à l'article 101 du Code précité compte tenu de la gravité de l'infraction commise et par cohérence avec le niveau de sanction proposé par l'article 40 du projet de loi qui insère l'article 174/1 dans le Code pénal social afin de punir les infractions aux obligations prévues à la section 2 "Les emplois parallèles" du chapitre III du projet de loi et qui vise à transposer quant à lui l'article 9 de la directive (UE) 2019/1152 précitée.

Art. 36

Étant donné l'insertion par le projet de loi d'un nouvel article dans la section 3 du chapitre 2 du Code pénal social, la numérotation de l'article 152/1 actuel du Code doit être adaptée et il doit devenir l'article 152/1/1.

Art. 37

Cet article insère une nouvelle section 2/1 intitulée "Les formations gratuites obligatoires" comprenant l'article 171/6 dans le chapitre 3 intitulé "Les infractions relatives aux autres conditions de travail" du livre 2 du Code pénal social.

Art. 38

Cet article insère un nouvel article 171/6 dans le Code pénal social qui vise à punir les infractions aux obligations prévues à la section 3 "Formations obligatoires" du chapitre III du projet de loi.

Ce nouvel article 171/6 du Code pénal social punit les nouvelles obligations en matière de formations prévues à l'article 21 du projet de loi.

L'article 171/6, § 1^{er}, en projet punit d'une sanction de niveau 3 l'employeur, son préposé ou son mandataire qui ne fournit pas des formations gratuitement à son

Het tweede lid organiseert eveneens de burgerlijke opdracht van sociaal inspecteurs in materies van deze wet waarin er geen inbreuk is.

Art. 35

In het Sociaal Strafwetboek wordt een nieuw artikel 152/1 ingevoegd ter uitvoering van artikel 10, lid 2, van de hierboven genoemde Richtlijn (EU) 2019/1152.

Het voorgestelde sanctieniveau is de sanctie van niveau 2, waarvan de inhoud is bepaald in artikel 101 van het voormelde wetboek, rekening houdend met de ernst van het gepleegde inbreuk en in samenhang met het sanctieniveau dat wordt voorgesteld in artikel 40 van het wetsontwerp, waarbij artikel 174/1 in het Sociaal Strafwetboek wordt ingevoegd met het oog op de bestrafing van inbreuken op de verplichtingen van afdeling 2 "Meerdere banen" van hoofdstuk III van het wetsontwerp, en dat strekt tot omzetting van artikel 9 van voornoemde Richtlijn (EU) 2019/1152.

Art. 36

Gezien de invoeging door het wetsontwerp van een nieuw artikel in afdeling 3 van hoofdstuk 2 van het Sociaal Strafwetboek, moet de nummering van het huidige artikel 152/1 van het wetboek worden aangepast en moet het artikel 152/1/1 worden.

Art. 37

Dit artikel voegt in hoofdstuk 3, luidende "De inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden", van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 2/1, luidende "De kosteloze verplichte opleidingen", in. Deze afdeling bestaat uit artikel 171/6.

Art. 38

Dit artikel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 171/6 in dat als bedoeling heeft om de verplichtingen opgenomen in afdeling 3 "Verplichte opleidingen" van hoofdstuk III van het wetsontwerp te bestraffen.

Dit nieuwe artikel 171/6 van het Sociaal Strafwetboek bestraft de nieuwe verplichtingen i.v.m. opleidingen die opgenomen zijn in artikel 21 van het wetsontwerp.

Het ontworpen artikel 171/6, § 1, bestraft met een sanctie van niveau 3 de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die aan zijn werknemer niet kosteloos de

travailleur quand elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

La sanction prévue est la sanction de niveau 3 par cohérence avec la sanction actuellement prévue à l'article 122, 12°, du Code pénal social à l'encontre de l'employeur qui n'a veillé pas à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité pour la prévention et la protection au travail reçoivent la formation prescrite par le Roi en matière de prévention des risques psychosociaux au travail.

L'article 171/6, § 2, 1°, en projet punit d'une sanction de niveau 2 le fait pour un employeur d'organiser, en dehors des heures de travail, les formations qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi sans qu'il démontre que leur organisation pendant ces heures de travail est impossible.

L'article 171/6, § 2, 2°, en projet punit quant à lui d'une sanction de niveau 2 le défaut de prise en compte, comme de la durée du travail, des heures des formations précitées.

La sanction de niveau 2 est proposée comme sanction pour les incriminations précitées prévues au paragraphe 2 par cohérence avec la sanction qui punit les infractions en matière de temps de travail (articles 138 à 146 du Code pénal social).

La multiplication de l'amende par le nombre de travailleurs concernés par les infractions visées aux deux paragraphes de l'article en projet est prévue. L'article 103 du Code pénal social contient les règles qui régissent la multiplication du montant de l'amende (aussi bien l'amende pénale que l'amende administrative).

L'article 176/1 du Code pénal social reprend l'ancien article 39*bis* de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs, abrogé par la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social. L'article 39*bis* prévoyait que l'utilisateur qui commet

formations aanbiedt wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De voorziene sanctie is de sanctie van niveau 3 omwille van de coherentie met de sanctie die momenteel opgenomen is in artikel 122, 12°, van het Sociaal Strafwetboek ten aanzien van de werkgever die er niet op heeft toegezien dat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité voor preventie en bescherming op het werk de door de Koning vastgestelde opleiding inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk ontvangen.

Het ontworpen artikel 171/6, § 2, 1°, bestraft met een sanctie van niveau 2 dat een werkgever buiten de werkuren de opleidingen verstrekt die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zonder dat hij aantoonst dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.

Het ontworpen artikel 171/6, § 2, 2°, bestraft het niet in aanmerking nemen van de voormelde opleidingsuren als arbeidsduur met een sanctie van niveau 2.

De sanctie van niveau 2 wordt voorgesteld als sanctie voor voormelde in paragraaf 2 opgenomen incriminaties omwille van de coherentie met de sanctie die de inbreuken met betrekking tot de arbeidstijd (artikelen 138 tot 146 van het Sociaal Strafwetboek) bestraft.

De vermenigvuldiging van de geldboete met het aantal werknemers die betrokken zijn bij de in de twee paragrafen van het ontworpen artikel bedoelde inbreuken, wordt voorzien. Artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek bevat de regels die de vermenigvuldiging van de geldboete (zowel van de strafrechtelijke als van de administratieve geldboete) regelen.

Artikel 176/1 van het Sociaal Strafwetboek neemt het oude artikel 39*bis* van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers over, dat opgeheven werd door de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek. Artikel 39*bis*

une infraction aux dispositions visées à l'article 19 de la loi précitée du 24 juillet 1987 est puni des mêmes sanctions pénales que celles déterminées dans les lois en vertu desquelles ces dispositions ont été prises. L'article 176/1 du Code pénal social sanctionne l'utilisateur qui a commis une infraction à une disposition visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987. L'article précise que ces dispositions doivent être sanctionnées par une disposition du Livre 2 du Code pénal social et prévoit d'assimiler l'utilisateur à l'employeur dès lors que ces articles punissent uniquement l'employeur, son préposé ou son mandataire. Le Conseil national du Travail a émis l'avis n° 1873 du 06.11 2013 sur le projet d'article devenu l'article 176/1 du Code pénal social.

Les sanctions sont donc imposées à l'entreprise de travail intérimaire ou à l'utilisateur conformément à ce qui est prévu dans l'article 19 de la loi précitée du 24 juillet 1987 et dans l'article 176/1 du Code pénal social.

Art. 39

Cet article insère une nouvelle section 6 intitulée "Les emplois parallèles" comprenant l'article 174/1 dans le chapitre 3 intitulé "Les infractions relatives aux autres conditions de travail" du livre 2 du Code pénal social.

Art. 40

Cet article insère un nouvel article 174/1 dans le Code pénal social qui vise à punir les infractions aux obligations prévues à la section 2 "Les emplois parallèles" du chapitre III du projet de loi.

Ce nouvel article 174/1 du Code pénal social a pour but de punir les violations de l'article 20 du projet de loi.

Cet article 20 instaure deux interdictions à l'égard d'un employeur: d'une part, il ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail et d'autre part, il ne peut pas soumettre le travailleur précité à un traitement défavorable, pour ce motif-là, sauf si la réglementation le prévoit.

L'article 174/1 en projet propose de punir la violation de ces interdictions d'une sanction de niveau 2.

voorzag dat een gebruiker die zich schuldig maakt aan een overtreding van de in artikel 19 van voormelde wet van 24 juli 1987 bedoelde bepalingen, wordt gestraft met dezelfde strafsancities als deze die zijn bepaald in de wetten krachtens welke deze bepalingen zijn vastgelegd. Artikel 176/1 van het Sociaal strafwetboek bestraft de gebruiker die een inbreuk heeft gepleegd op een in artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 bedoelde bepaling. Het artikel preciseert dat deze bepalingen moeten bestraft worden door een bepaling van Boek 2 van het Sociaal Strafwetboek, en voorziet in het gelijkstellen van de gebruiker met de werkgever, aangezien deze artikelen enkel de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber bestraffen. De Nationale Arbeidsraad heeft advies nr. 1873 van 06.11 2013 uitgebracht over het ontwerp van artikel dat artikel 176/1 van het Sociaal Strafwetboek geworden is.

De sancties worden dan ook aan het uitzendkantoor of de gebruiker opgelegd overeenkomstig wat er in artikel 19 van voormelde wet van 24 juli 1987 en in artikel 176/1 van het Sociaal Strafwetboek voorzien is.

Art. 39

Dit artikel voegt in hoofdstuk 3, luidende "Inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden", van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 6, luidende "Meerdere banen", in. Deze afdeling bestaat uit artikel 174/1.

Art. 40

Dit artikel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 174/1 in dat als bedoeling heeft om de inbreuken op de verplichtingen voorzien in afdeling 2 "Meerdere banen" van hoofdstuk III van het wetsontwerp te bestraffen.

Het nieuwe artikel 174/1 van het Sociaal Strafwetboek heeft als bedoeling om de inbreuken op artikel 20 van het wetsontwerp te bestraffen.

Dit artikel 20 voert ten aanzien van de werkgever twee verboden in: enerzijds kan hij aan een werknemer niet verbieden om buiten zijn uurrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers en anderzijds kan hij voormelde werknemer om die reden niet onderwerpen aan een nadelige behandeling, behalve indien dit wetlijk toegelaten is.

Het ontworpen artikel 174/1 stelt voor om de inbreuken op deze verboden te bestraffen met een sanctie van niveau 2.

La multiplication de l'amende par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction est prévue. L'article 103 du Code pénal social contient les règles qui régissent la multiplication du montant de l'amende (aussi bien l'amende pénale que l'amende administrative).

Art. 41

Cet article insère une section 7 intitulée "Une autre forme d'emploi" comprenant l'article 174/2 dans le chapitre 3 intitulé "Les infractions relatives aux autres conditions de travail" du livre 2 du Code pénal social.

Art. 42

Cet article insère un nouvel article 174/2 dans le Code pénal social qui vise à punir l'employeur qui ne respecte pas le contenu de l'article 23 du projet de loi.

L'article 23 du projet de loi permet au travailleur qui est engagé depuis au moins six mois par le même employeur de demander à ce dernier par écrit ou par voie électronique une forme d'emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres.

Le même article impose à l'employeur de répondre par écrit ou par voie électronique et de manière motivée à la demande formulée par le travailleur dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande ou quand il s'agit d'un employeur qui occupe moins de vingt travailleurs, dans un délai de deux mois à compter de la date de réception de la demande.

L'article 174/2 propose de punir l'absence de réponse de l'employeur d'une sanction de niveau 2 et il prévoit que le montant de l'amende infligée sera multipliable par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.

En ce qui concerne la remarque générale 2.1.1. du Conseil consultatif du droit pénal social émise dans son avis 2022/006: les auteurs du projet sont conscients de l'importance de respecter le principe de la légalité des infractions et se sont efforcé à le respecter dans la mesure du possible. L'attention est attirée sur le fait que d'une part, le Code pénal social contient déjà des incriminations qui sont libellées de la même manière que celles prévues dans le projet de loi et d'autre part, que le libellé des nouvelles incriminations insérées dans le

De vermenigvuldiging van de geldboete met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers wordt voorzien. Artikel 103 van het Sociaal Strafwetboek omvat de regels die de vermenigvuldiging van de geldboete (zowel van de strafrechtelijke als van de administratieve geldboete) regelen.

Art. 41

Dit artikel voegt in hoofdstuk 3, luidende "Inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden", van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een afdeling 7, luidende "Een andere vorm van werk", in. Deze afdeling bestaat uit artikel 174/2.

Art. 42

Dit artikel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 174/2 in dat als bedoeling heeft om de werkgever te bestraffen die de inhoud van artikel 23 van het wetsontwerp niet naleeft.

Artikel 23 van het wetsontwerp laat aan de werknemer met tenminste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever toe om op schriftelijke of elektronische wijze aan deze laatste te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.

Hetzelfde artikel legt aan de werkgever op om het door de werknemer geformuleerde verzoek gemotiveerd te beantwoorden binnen een termijn van een maand te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek of, in het geval van een werkgever die minder dan twintig werknemers tewerkstellen, binnen een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het verzoek.

Artikel 174/2 stelt voor om het niet-beantwoorden door de werkgever te bestraffen met een sanctie van niveau 2 en voorziet dat het bedrag van de opgelegde geldboete zal kunnen vermenigvuldigd worden met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers.

Met betrekking de tot algemene opmerking 2.1.1. van de Adviesraad van het sociaal strafrecht in zijn advies 2022/006: de opstellers van het ontwerp zijn zich bewust van het belang van de eerbiediging van het legaliteitsbeginsel van de strafbaarstellingen en hebben getracht dit zoveel mogelijk te eerbiedigen. Er wordt op gewezen dat enerzijds het Sociaal Strafwetboek reeds strafbaarstellingen bevat die op dezelfde wijze zijn geformuleerd als die waarin het wetsontwerp voorziet, en dat anderzijds de formulering van de nieuwe, in het

Code pénal social se conforme à la terminologie et au contenu des obligations de base prévues dans le projet de loi dont il vise à sanctionner la violation. Par exemple, pour les conditions plus sûres et plus prévisibles: La directive ne définit pas ce qu'il faut entendre par "conditions plus sûres et plus prévisibles". Interrogée à ce sujet, la Commission a expliqué qu'il s'agissait d'une appréciation subjective de la part du travailleur concerné et que ce concept ne pouvait pas être défini de manière limitative. En effet, il appartient au travailleur de déterminer ce qui constitue, pour lui, un emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Dans sa demande, le travailleur doit toutefois spécifier, de manière précise, quelle forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, il vise. Il va de soi que le Code pénal social ne peut pas aller au-delà de ce que l'obligation de base prévoit.

Art. 43

Cet article insère une nouvelle section 6/2 intitulée "Les informations en ce qui concerne la relation de travail" comprenant l'article 188/4 dans le chapitre 6 intitulé "Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social" du livre 2 du Code pénal social.

Art. 44

Cet article insère un nouvel article 188/4 dans le Code pénal social qui vise à punir les infractions aux nouvelles obligations imposées à l'employeur en matière de communication d'informations concernant la relation de travail à ses travailleurs par la section 1^{re} du chapitre II du projet de loi.

L'article 188/4, § 1^{er}, en projet punit d'une sanction de niveau 3 l'absence de communication au travailleur des éléments d'information concernant les principaux aspects de leur relation de travail qui sont mentionnés aux articles 4, 5 et 6 du projet de loi et selon les modalités prévues dans les mêmes articles.

Le même article propose en son paragraphe 2, 1^o et 2^o, de punir d'une sanction de niveau 2 la communication incomplète ou inexacte au travailleur des éléments d'information précités ainsi que leur absence de communication dans les délais imposés par le projet de loi.

L'article 188/4, § 2, 3^o en projet prévoit quant à lui de punir l'employeur qui n'informe pas son travailleur de toute modification des aspects de la relation de travail visés aux articles 4, 5 et 6 du projet de loi dans les

Sociaal Strafwetboek ingevoegde strafbaarstellingen in overeenstemming zijn met de terminologie en de inhoud van de basisverplichtingen waarin het wetsontwerp voorziet en waarvan het de schending beoogt te bestraffen. Bijvoorbeeld voor zekerdere en meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden: de richtlijn definieert niet wat wordt bedoeld met "zekerdere en meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden". Desgevraagd legde de Commissie uit dat het om een subjectieve beoordeling door de betrokken werknemer gaat en dat dit begrip niet op restrictieve wijze kan worden gedefinieerd. Het is aan de werknemer om te bepalen wat voor hem een werk is dat meer voorspelbare en zekerdere arbeidsomstandigheden biedt. In zijn aanvraag moet de werknemer echter precies aangeven welke vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere werkomstandigheden hij nastreeft. Het spreekt voor zich dat het Sociaal Strafwetboek niet verder kan gaan dan wat de basisverplichting voorziet.

Art. 43

Dit artikel voegt in hoofdstuk 6, luidende "De inbreuken betreffende sociale documenten of documenten van sociale aard" van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek een nieuwe afdeling 6/2, luidende "De informatie over de arbeidsrelatie", in. Deze afdeling bestaat uit artikel 188/4.

Art. 44

Dit artikel voegt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 188/4 in dat als bedoeling heeft om de inbreuken op de nieuwe door afdeling 1 van hoofdstuk II van het wetsontwerp aan de werkgever opgelegde verplichtingen i.v.m. het verstrekken aan zijn werknemers van informatie over de arbeidsrelatie te bestraffen.

Het ontworpen artikel 188/4, § 1, bestraft met een sanctie van niveau 3 het niet-verstrekken aan de werknemer van de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie die vermeld worden in de artikelen 4, 5 en 6 van het wetsontwerp en volgens de in dezelfde artikelen opgenomen modaliteiten.

Hetzelfde artikel stelt in paragraaf 2, 1^o en 2^o, voor om het onvolledig of onjuist verstrekken aan de werknemer van voormelde elementen van informatie evenals het niet-verstrekken binnen de door het wetsontwerp opgelegde termijnen met een sanctie van niveau 2 te bestraffen.

Het ontworpen artikel 188/4, § 2, 3^o voorziet op zijn beurt om de werkgever die zijn werknemer niet, zo snel mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging in werking treedt, informeert over elke wijziging van de in

meilleurs délais et au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

Les sanctions proposées dans l'article 188/4 en projet ont été choisies par cohérence avec les sanctions prévues dans le Code pénal social pour punir des infractions similaires concernant le compte individuel (article 187 du Code pénal social).

La multiplication de l'amende par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction est à chaque fois prévue.

Étant donné l'explication précitée sur les niveaux de sanction choisis et le fait que l'absence de certaines mentions dans le règlement de travail sont aussi punies de la sanction de niveau 2 (art. 201, § 1^{er}, du Code pénal social), la remarque du Conseil d'État reprise dans son avis n° 71 495/1 du 9 juin 2022 (point 18, dernier alinéa) n'est pas suivie et le niveau de sanction proposé (niveau 2) pour punir les infractions visées à l'article 188/4, § 2, 1° en projet n'est pas modifié.

Dans son avis précité, au même point 18, le Conseil d'État émet une remarque sur la multiplication par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction.

La multiplication par le nombre de travailleurs concernés par l'infraction est prévue pour punir les infractions visées dans le nouvel article 188/4 du Code pénal social vu qu'il s'agit d'infraction concernant un travailleur en particulier, des infractions qui sont individualisables ("ne pas avoir fourni au travailleur X les informations...").

Dans les articles 201 à 203 du Code pénal social, comme le relève le Conseil d'État, la règle de la multiplication n'est pas prévue car il s'agit d'infractions punissant l'absence de mention dans le règlement de travail. Ce n'est pas une infraction concernant un travailleur en particulier.

Pour maintenir la cohérence et respecter les principes du Code pénal social, il n'y a pas lieu de supprimer la règle de la multiplication dans l'article 188/4 en projet.

Suite à l'avis n° 2022/005 du Conseil consultatif du droit pénal social du 23 juin 2022, les mots "de manière tardive" sont remplacés par les mots "dans les formes et délais prévus par les articles précités".

de les articles 4, 5 et 6 van het wetsontwerp bedoelde aspecten van de arbeidsrelatie, te bestraffen.

De in het ontworpen artikel 188/4 voorgestelde straffen werden gekozen omwille van de coherentie met de in het Sociaal Strafwetboek voorziene straffen om gelijkaardige inbreuken i.v.m. de individuele rekening te bestraffen (artikel 187 van het Sociaal Strafwetboek).

De vermenigvuldiging van de geldboete met het aantal bij de inbreuk betrokken werknemers wordt telkens voorzien.

Gelet op de voormelde toelichting bij de gekozen sanctieniveaus en het feit dat het ontbreken van bepaalde gegevens in het arbeidsreglement ook strafbaar is met een sanctie van niveau 2 (artikel 201, § 1, van het Sociaal Strafwetboek), wordt de opmerking van de Raad van State in zijn advies nr. 71 495/1 van 9 juni 2022 (punt 18, laatste lid) niet gevolgd en wordt het voorgestelde sanctieniveau (niveau 2) voor de bestraffing van de in artikel 188/4, § 2, 1°, bedoelde inbreuken in het ontwerp niet gewijzigd.

In zijn bovengenoemd advies, in hetzelfde punt 18, maakt de Raad van State opmerkingen over de vermenigvuldiging met het aantal werknemers waarop de inbreuk betrekking heeft.

De vermenigvuldiging met het aantal door de inbreuk getroffen werknemers is voorzien voor de bestraffing van de inbreuken bedoeld in het nieuwe artikel 188/4 van het Sociaal Strafwetboek, aangezien het inbreuken betreft die betrekking hebben op een bepaalde werknemer, inbreuken die individualiseerbaar zijn ("werknemer X niet de informatie hebben verstrekt...").

In de artikelen 201 tot 203 van het Sociaal Strafwetboek is, zoals de Raad van State opmerkt, niet voorzien in de regel van de vermenigvuldiging, omdat het gaat om strafbare feiten die het ontbreken van een vermelding in het arbeidsreglement bestraffen. Het gaat niet om een overtreding die een bepaalde werknemer betreft.

Teneinde de samenhang te bewaren en de beginselen van het Sociaal Strafwetboek te eerbiedigen, dient de vermenigvuldigingsregel niet te worden geschrapt in het ontwerp-artikel 188/4.

Ingevolge advies nr. 2022/005 van de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht van 23 juni 2022 worden de woorden "laattijdig geeft" vervangen door de woorden "de in de voormelde artikelen bepaalde wijze en termijnen heeft medegedeeld".

Art. 45

Suite à l'avis du Conseil d'État n° 71 495/1 du 9 juin 2022 (point 18) et à l'avis du Conseil consultatif du droit pénal social n° 2022/005 du 23 juin 2022 (point 2.2.7), il est inséré dans le projet de loi un article modifiant l'article 201 du Code pénal social afin d'une part, d'actualiser la terminologie des points 2° et 11° aux modifications apportées par les articles 13 et 14 du projet de loi à la terminologie des éléments d'informations mentionnés à l'article 6, § 1^{er}, 4° (a) et 16° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail et d'autre part, afin de le compléter par les mentions de nouveaux éléments d'informations insérés par l'article 15 du projet de loi dans les nouveaux 18° et 19° du même article 6, § 1^{er}, de la loi précitée du 8 avril 1965 dans le but de transposer l'article 19 de la directive et de respecter le principe constitutionnel de l'égalité.

Art. 46

Cet article modifie l'article 203 du Code pénal social afin d'y insérer une incrimination pour punir l'employeur qui ne remet pas une copie du règlement de travail au travailleur.

L'obligation de remettre une copie du règlement de travail au travailleur se trouve dans l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

La violation de cette obligation a été dépénalisée lors de l'entrée en vigueur du Code pénal social en juillet 2011 mais il convient à nouveau de punir son non-respect dans le but de transposer au mieux la directive UE 2019/1152 précitée.

Conformément à ce que recommande le Conseil consultatif du droit pénal social n° 2022/005 du 23 juin 2022 (point 2.2.8), la règle de la multiplication est ajoutée dans l'article 203 du Code pénal pour qu'elle s'applique aux infractions visées au 2°/1. Il s'agit en effet d'infraction qui est individualisable et le Code pénal social prévoit la multiplication du montant de l'amende pour ce type d'infraction.

Art. 45

Ingevolge het advies van de Raad van State nr. 71 495/1 van 9 juni 2022 (punt 18) en het advies van de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht nr. 2022/005 van 23 juni 2022 (punt 2.2. 7), wordt een artikel ingevoegd in het wetsontwerp tot wijziging van artikel 201 van het Sociaal Strafwetboek teneinde enerzijds de terminologie van de punten 2° en 11° aan te passen aan de wijzigingen die door de artikelen 13 en 14 van het wetsontwerp worden aangebracht in de terminologie van de inlichtingen bedoeld in artikel 6, § 1, 4°, a) en 16° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en deze aan te vullen met de vermeldingen van de inlichtingen bedoeld in artikel 6, § 1, 4°, a) en 16° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van arbeidsreglementen, om het aan te vullen met de vermelding van nieuwe elementen van informatie die door artikel 15 van het wetsontwerp worden ingevoegd in het nieuwe 18° en 19° van hetzelfde artikel 6, § 1, van voornoemde wet van 8 april 1965, met het oog op de omzetting van artikel 19 van de richtlijn en de eerbiediging van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel.

Art. 46

Dit artikel wijzigt artikel 203 van het Sociaal Strafwetboek om er een incriminatie in te voeren om de werkgever die de werknemer geen afschrift van het arbeidsreglement geeft te bestraffen.

De verplichting om de werknemer een afschrift van het arbeidsreglement te bezorgen, is vervat in artikel 15 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De niet-naleving van deze verplichting werd bij de inwerkingtreding van het Sociaal Strafwetboek in juli 2011 gedepenaliseerd, maar met het oog op een zo goed mogelijke omzetting van voornoemde EU-Richtlijn 2019/1152 is het wenselijk de niet-naleving ervan opnieuw te bestraffen.

Overeenkomstig de aanbeveling van de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht nr. 2022/005 van 23 juni 2022 (punt 2.2.8) wordt de vermenigvuldigingsregel toegevoegd aan artikel 203 van het Sociaal Strafwetboek zodat hij van toepassing is op de inbreuken bedoeld in 2°/1. Het gaat immers om een individualiseerbare inbreuk en het Sociaal Strafwetboek voorziet in de vermenigvuldiging van het bedrag van de geldboete voor dit soort inbreuken.

Art. 47

Conformément à ce que recommande le Conseil consultatif du droit pénal social n° 2022/005 du 23 juin 2022 (point 2.2.8), il est inséré un nouvel article dans le Code pénal social pour transposer l'article 6 intitulé "Modification de la relation de travail" de la directive 2019/1152 précitée qui prévoit que "1. Les États membres veillent à ce que toute modification apportée aux éléments de la relation de travail visés à l'article 4, paragraphe 2, ainsi qu'aux informations complémentaires pour les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers visées à l'article 7 soit communiquée par l'employeur au travailleur sous la forme d'un document dans les plus brefs délais et au plus tard à la date à laquelle elle prend effet."

Un nouvel article 203/1 est donc inséré dans le Code pénal social pour punir les infractions concernant les modifications du règlement de travail.

Art. 48

Cet article prévoit une disposition transitoire. Conformément à ce qui est prévu à l'article 22 de la directive 2019/1152, les dispositions du chapitre II du présent projet, qui vise les documents à délivrer et les informations à communiquer aux travailleurs, ne sont applicables qu'aux relations de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de ce projet de loi.

Néanmoins, même lorsque les relations de travail existent déjà à la date d'entrée en vigueur, l'employeur reste tenu de délivrer les documents et de fournir les informations visées dans le chapitre II au travailleur, dans le délai prévu, si le travailleur en fait expressément la demande. Lorsque les parties modifient les conditions de travail de commun accord, par exemple via une annexe au contrat de travail, la relation de travail existante est modifiée mais on ne peut pas parler d'une nouvelle relation de travail.

Art. 49

L'article 49 prévoit une disposition transitoire pour les employeurs qui ont conclu un contrat de titres-services à durée indéterminée comportant un délai de notification de l'horaire de travail inférieur au délai légal minimum introduit par le présent projet à l'article 7*quinquies*, 5°, de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité (voir ci-dessus), à savoir trois jours ouvrables. Le cas échéant, l'employeur

Art. 47

Overeenkomstig de aanbeveling van de Adviesraad van het Sociaal Strafrecht nr. 2022/005 van 23 juni 2022 (punt 2.2.8) wordt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel ingevoegd ter omzetting van artikel 6, getiteld "Wijziging van de arbeidsrelatie" van voornoemde Richtlijn 2019/1152, dat bepaalt dat "1. De lidstaten zorgen ervoor dat elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 4, lid 2, en elke wijziging in de aanvullende informatie van artikel 7 voor naar een andere lidstaat of een derde land gezonden werknemers zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer wordt verstrekt in de vorm van een document en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt."

Daarom wordt in het Sociaal Strafwetboek een nieuw artikel 203/1 ingevoegd voor de bestraffing van inbreuken houdende wijzigingen van het arbeidsreglement.

Art. 48

Dit artikel voorziet in een overgangsregeling. Overeenkomstig hetgeen voorzien is in artikel 22 van de Richtlijn (EU) 2019-1152, zijn de bepalingen van hoofdstuk II van dit ontwerp, die betrekking hebben op de documenten en de informatie die moeten worden gegeven aan de werknemers, slechts van toepassing op de arbeidsrelaties die aanvangen vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Voor wat betreft de arbeidsrelaties die al bestaan op het ogenblik van de datum van inwerkingtreding van deze wet, blijft de werkgever er echter wel toe gehouden om de documenten en de informatie bedoeld in hoofdstuk II aan de werknemer te bezorgen binnen de voorziene termijn, wanneer de betrokken werknemer er uitdrukkelijk om verzoekt. Wanneer de partijen in onderling akkoord de arbeidsvoorwaarden wijzigen via bijvoorbeeld een bijlage bij de arbeidsovereenkomst, wordt de bestaande arbeidsrelatie gewijzigd maar is er dus geen sprake van een nieuwe arbeidsrelatie.

Art. 49

Artikel 49 voorziet een overgangsbepaling voor de werkgever die een arbeidsovereenkomst dienstencheques van onbepaalde tijd heeft afgesloten die een termijn van kennisgeving van het werkrooster bevat die korter is dan de minimale wettelijke termijn die door dit ontwerp werd ingevoerd in artikel 7*quinquies*, 5°, van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen (zie boven), namelijk drie werkdagen.

dispose d'un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour indiquer le délai dans le contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur est néanmoins tenu de respecter le délai minimum légal de trois jours ouvrables pour la notification de l'horaire de travail pendant cette période. Dans le cas où le contrat de travail à durée indéterminée ne contiendrait pas de délai de notification de l'horaire de travail, il convient de rappeler que le délai de notification de l'horaire de travail est de sept jours ouvrables.

Art. 50

Cet article détermine la date d'entrée en vigueur de cette loi.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

In voorkomend geval beschikt de werkgever over een termijn van drie maanden vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet om de termijn in de arbeidsovereenkomst in te schrijven. De werkgever is er in dat geval niettemin toe gehouden om gedurende die periode de minimale wettelijke termijn van drie werkdagen voor de kennisgeving van het werkrooster na te leven. In het geval dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geen vermelding zou bevatten inzake de kennistermijn van het werkrooster, moet eraan herinnerd worden dat de termijn van voorafgaandelijke kennisgeving van het rooster zeven werkdagen bedraagt.

Art. 50

Dit artikel bepaalt de datum van inwerkingtreding van deze wet.

De minister van Werk

Pierre-Yves DERMAGNE

AVANT-PROJET DE LOI**Soumis à l'avis du Conseil d'État**

**Avant-projet de loi transposant la directive (UE)
2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du
20 juin 2019 relative à des conditions
de travail transparentes et prévisibles
dans l'Union européenne**

Chapitre I^{er}. – Dispositions introductives

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

Art. 2. - La présente loi transpose partiellement La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

Chapitre II. – Informations en ce qui concerne la relation de travail

Section 1. Nouvelles dispositions

Art.3. – Ce chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de ce chapitre, sont assimilés:

1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail, contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

Art. 4. – §1. L'employeur fournit à son travailleur, dans un ou plusieurs documents, des informations sur les principaux aspects de leur relation de travail telle que définie dans ce chapitre. L'employeur conserve la preuve du transfert ou de la réception de ces informations.

Cette information est fournie et transmise, par écrit ou par voie électronique, à condition que l'information soit accessible au travailleur, qu'elle puisse être stockée et imprimée et que l'employeur conserve une preuve de transmission ou de réception.

VOORONTWERP VAN WET**Onderworpen aan het advies van de Raad van State**

**Voorontwerp van wet houdende omzetting
van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees
Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende
transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden
in de Europese Unie**

Hoofdstuk I. – Inleidende bepalingen.

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

Art. 2. - Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

Hoofdstuk II. – Informatie over de arbeidsrelatie

Afdeling 1. – Nieuwe bepalingen

Art. 3. - Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° met werkgevers: de personen die onder 1° bedoelde personen tewerkstellen.

Art. 4. - §1. De werkgever geeft aan zijn werknemer in een of meerdere documenten informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie zoals bepaald in dit hoofdstuk. De werkgever bewaart het bewijs van overdracht of ontvangst van deze informatie.

Deze informatie wordt op schriftelijke wijze verstrekt en overgedragen, of op elektronische wijze mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt en mits de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires régissant la forme et le contenu du contrat de travail, cette information est donnée au travailleur au plus tard, le premier jour de travail dans la mesure où les informations visées n'ont pas déjà été fournies dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires régissant la forme et le contenu du contrat de travail, le document visé au premier alinéa peut, le cas échéant, être le contrat de travail écrit ou électronique conclu entre l'employeur et le travailleur, si l'employeur le décide.

§2. Les informations visées au §1^{er} comprennent au moins les éléments suivants:

1° l'identité des parties à la relation de travail;

2° le lieu de travail; lorsque le travail n'est pas effectué en un lieu fixe ou principalement dans un lieu fixe, l'indication que le travailleur est employé en divers lieux ou qu'il est libre de choisir son lieu de travail, des informations sur les modalités éventuelles de déplacement entre les divers lieux de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin, ainsi que le siège social ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;

3° la fonction que le travailleur exerce principalement pour l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie de travail du travailleur et, si ces éléments ne sont pas suffisants pour déterminer sa rémunération et ses conditions de travail, également les caractéristiques ou la description succincte du travail;

4° la date de début de la relation de travail;

5° si la relation de travail est à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;

6° la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, les avantages extra-légaux concernant la sécurité sociale offerts, le cas échéant, par l'employeur et auxquels le travailleur a droit, ainsi que la méthode et la périodicité de versement des rémunérations auxquelles le travailleur a droit, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives régissant ces points;

7° la durée et, le cas échéant, les modalités de la période d'essai;

8° si le travailleur est employé sur base d'un horaire fixe:

Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen, wordt deze informatie uiterlijk de eerste dag van tewerkstelling aan de werknemer gegeven, voor zover de bedoelde gegevens nog niet eerder zijn verstrekt volgens de voorwaarden bepaald in het tweede lid.

Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen, kan het document, bedoeld in het eerste lid, in voorkomend geval de schriftelijke of elektronische arbeidsovereenkomst zijn die wordt gesloten tussen de werkgever en de werknemer, indien de werkgever hiervoor kiest.

§2. De informatie bedoeld in §1 omvat ten minste de volgende elementen:

1° de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;

2° de plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen, informatie over eventuele regelingen inzake reizen tussen de verschillende werkplekken of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor, evenals de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;

3° de functie die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer en, indien deze elementen niet volstaan om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, ook de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;

4° de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie;

5° indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum of de verwachte duur ervan;

6° het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld, de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die de werkgever aanbiedt en waarop de werknemer recht heeft, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;

7° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd, indien van toepassing;

8° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een vast uurrooster:

(a) le commencement et la fin de sa journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêts réguliers de travail, ou la référence aux heures de travail applicables dans le règlement de travail;

(b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ces points;

(c) le cas échéant, les règles relatives au changement d'équipes ou la référence à celles-ci dans le règlement de travail;

d) le cas échéant, le début du cycle;

9° si le travailleur est employé sur base d'un horaire variable:

a) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable et le nombre d'heures du régime de travail;

b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures;

c) la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ou la référence au règlement de travail à cette fin;

d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel le travailleur est informé, par voie d'avis, de son horaire de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin.

Art. 5. - Si le travailleur ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'employeur doit, dans un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail, compléter l'information dans le ou les document(s) visé(s) à l'article 4 avec les éléments suivants:

1° le droit à la formation octroyée par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent ce droit;

(a) de l'aanvang en het einde van zijn gewone werkdag, het tijdstip en de duur van zijn rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid of de verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement;

(b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;

(c) in voorkomend geval de regelingen in verband met dienstwisselingen of de verwijzing naar deze regelingen in het arbeidsreglement;

(d) in voorkomend geval het begin van de cyclus;

9° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een variabel uurrooster:

a) het beginsel dat het uurrooster variabel is en het aantal uren van de arbeidsregeling;

(b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren;

c) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor;

d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werknemer door middel van een bericht in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor.

Art. 5. - Indien de werknemer niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen moet de werkgever de informatie in het document of de documenten, bedoeld in artikel 4, binnen een termijn van een maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie aanvullen met de volgende elementen:

1° het door de werkgever aangeboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

2° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires en la matière;

3° la procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.

4° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;

5° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail;

Art. 6. - Quand le travailleur doit travailler dans un autre pays, pendant plus de quatre semaines consécutives, l'employeur doit, en tout cas, avant le départ du travailleur vers le pays étranger, lui remettre le ou les document(s) visé(s) aux articles 4 et 5 et compléter l'information dans ce ou ces documents avec les éléments suivants:

1° le ou les pays dans lequel ou lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;

2° la devise servant au paiement de la rémunération;

3° le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches;

4° l'information indiquant si le rapatriement est réglé, et s'il l'est, la manière dont le rapatriement est réglé.

Si le travailleur est détaché vers un État membre au sens de l'article 2 de La directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, l'employeur doit, au plus tard avant le départ du travailleur à l'étranger, compléter l'information dans le ou les document(s) visé(s) au premier alinéa avec les éléments supplémentaires suivants:

2° de la durée de la vacance annuelle ainsi que les modalités de toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen terzake;

3° de de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;

4° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;

5° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt;

Art. 6. - Wanneer de werknemer in een ander land langer dan vier opeenvolgende weken moet werken, moet de werkgever in elk geval voor diens vertrek naar het buitenland het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4 en 5 aan de werknemer bezorgen en de informatie in dit document of deze documenten aanvullen met de volgende elementen:

1° het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan;

2° de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;

3° in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn;

4° informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer geregeld is, en zo ja, de wijze waarop de terugkeer geregeld is.

Indien de werknemer wordt gedetacheerd naar een EU-lidstaat in de zin van artikel 2 van de Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, moet de werkgever voor diens vertrek naar het buitenland de informatie in het document of de documenten bedoeld in het eerste lid bijkomend aanvullen met de volgende elementen:

1° la rémunération à laquelle le travailleur a droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil ou la référence aux lois, règlements ou conventions collectives qui la détermine;

2° le cas échéant, toutes les indemnités liées au détachement et toutes les règles de remboursement des frais de voyage, de logement et nourriture;

3° le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de La directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de La directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI").

Art. 7. – Toute modification des aspects de la relation de travail qui sont mentionnés dans le ou les document(s) visé(s) aux articles 4, 5 et 6 doit être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais sous la forme d'une modification dans le document concerné, et ce au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

Le premier alinéa ne s'applique pas si la modification des aspects de la relation de travail résulte de la simple modification des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions collectives de travail auxquels le document concerné fait référence.

Section 2. - Dispositions modificatives

Art. 8. – Dans l'article 3ter, §1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

"§1^{er}. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents visés à l'article 21 de la présente loi peuvent être envoyés et archivés sous format électronique."

Art.9. – L'article 12 de la même loi est complété par l'alinéa suivant:

"Le ou les document(s)visé(s) à l'article 4 de la loi X ne peuvent pas servir de preuve pour établir l'existence de conditions de travail différentes de celles prévues dans le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur.

1° het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het toepasselijke geldende recht van de ontvangende lidstaat of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

2° in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;

3° de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") ontwikkelde enige officiële nationale website.

Art. 7. - Elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie die vermeld zijn in het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 moet zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer worden verstrekt in de vorm van een wijziging van het betrokken document en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt.

Het eerste lid is niet van toepassing indien de wijziging van de aspecten van de arbeidsrelatie het gevolg is van de loutere wijziging van de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar wordt verwezen in het betrokken document.

Afdeling 2. – Wijzigingsbepalingen

Art. 8. – In artikel 3ter, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

"§1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer kunnen de documenten bedoeld in artikel 21 van deze wet elektronisch worden verstuurd en opgeslagen."

Art. 9. – Artikel 12 van dezelfde wet wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Het document of de documenten bedoeld in artikel 4 van de wet X kunnen niet dienen als bewijs voor het bestaan van andere arbeidsvoorwaarden dan die welke zijn voorzien in de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer."

Art. 10. – L'article 124, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un 20°, rédigé comme suit:

“20° la durée et les autres règles concernant la période d'essai.”

Art. 11. – L'article 4, §1^{er}, deuxième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est complété par la phrase suivante:

“Le contrat précise également la durée et les autres règles de la période d'essai.”

Art. 12. – L'article 9 de la même loi est complété par la phrase suivante:

“Ce contrat doit aussi préciser la durée et les autres règles de la période d'essai.”

Art. 13. – L'article 6, §1^{er}, 4° (a) de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est remplacé par ce qui suit:

“(a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.”

Art. 14. – L'article 6, §1^{er}, 16°, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“16° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues.”

Art. 15. – L'article 6, §1^{er}, de la même loi est complété par les 18° et 19°, rédigés comme suit:

“18° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit.

19° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.”

Art. 10. - Artikel 124, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met de bepaling onder 20°, luidende:

“20° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd”

Art. 11. - Artikel 4, §1, tweede lid van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt aangevuld met de volgende zin:

“Deze overeenkomst moet ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd vermelden”

Art. 12. - Artikel 9 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende zin:

“Deze overeenkomst moet ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd vermelden”

Art. 13. - Artikel 6, §1, 4° (a) van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt vervangen als volgt:

“(a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;”

Art. 14. - Artikel 6, §1, 16° van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten.”

Art. 15. - Artikel 6, §1 van dezelfde wet wordt aangevuld met de bepalingen onder 18° en 19°, luidende:

“18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen.

19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt”

Art. 16. – L'article 14, 2°, q, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“q) la procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.”

Art. 17. – L'article 14, 2°, r), de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“r) la référence aux conventions collectives de travail et/ ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues.”

Section 3. – Disposition abrogatoire

Art. 18. – L'article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est abrogé.

Chapitre III. - Exigences minimales concernant les conditions de travail

Section 1. – Champ d'application

Art. 19. - Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et employeurs qui sont liés par un contrat de travail.

Il peut être dérogé à l'article 23, 26 et 27 par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs concernés soit respectée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1 août 2022.

Section 2. – Emplois parallèles

Art. 20. – L'employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable, sauf si la législation le prévoit.

Section 3 – Formations obligatoires

Art. 16. - Artikel 14, 2°, q) van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“q) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen.”

Art. 17.- Artikel 14, 2°, r), van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

“r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten.”

Afdeling 3. – Opheffingsbepaling

Art. 18. - Artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt opgeheven.

Hoofdstuk III. – Minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden

Afdeling 1. – Toepassingsgebied

Art. 19. – Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Er kan worden afgeweken van artikelen 23, 26 en 27 door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gerespecteerd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.

Afdeling 2. – Meerdere banen

Art. 20. – De werkgever kan zijn werknemer niet verbieden om buiten zijn werkrooster te werken voor een of meerdere andere werkgevers of hem om die reden te onderwerpen aan een nadelige behandeling, behalve indien dit wettelijk is toegelaten.

Afdeling 3. – Verplichte opleidingen

Art. 21.- L'employeur doit fournir des formations gratuitement au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de dispositions légales ou d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail.:

Le temps pendant lequel le travailleur suit la formation, visée à l'alinéa 1^{er}, doit être considéré comme du temps de travail.

Les formations, visées à l'alinéa 1^{er}, ont lieu pendant les heures de travail sauf s'il peut être démontré que leur organisation n'est pas possible pendant ces heures de travail.

Art. 22. – L'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par un §9, rédigé comme suit:

"§9. Les formations prévues à l'article 21 de la loi X transposant La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écologie.

Section 4. – Transition vers une autre forme d'emploi

Art. 23. - Le travailleur, engagé depuis au moins six mois par le même employeur, peut demander par écrit ou par voie électronique une forme d'emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres. Dans sa demande, le travailleur spécifie, de manière précise, la forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres qu'il souhaite.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En cas de contrats à durée déterminée ou de contrats de remplacement successifs auprès du même employeur, les périodes d'interruption entre deux contrats qui ne sont pas attribuables au travailleur, sont neutralisées pour le calcul du délai de six mois, visé à l'alinéa 1^{er}.

L'employeur ne peut pas interrompre abusivement la succession des contrats à durée déterminée ou de remplacement dans le but de retarder l'acquisition de l'ancienneté de six mois.

Art. 21. – De werkgever moet kosteloos aan zijn werknemer de opleidingen aanbieden wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De tijd gedurende welke de werknemer de opleiding volgt, bedoeld in het eerste lid, moet worden beschouwd als arbeidstijd.

De opleidingen bedoeld in het eerste lid vinden plaats tijdens de werkuren, tenzij kan worden aangetoond dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.

Art. 22. – Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met een paragraaf 9 luidende:

"§9. De opleidingen voorzien in artikel 21 van de wet X houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie kunnen niet het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding"

Afdeling 4. – Overgang naar een andere vorm van werk

Art. 23. – De werknemer met tenminste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kan op schriftelijke of elektronische wijze verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. In zijn verzoek verduidelijkt de werknemer op precieze wijze de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden die hij beoogt.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, worden de periodes van onderbreking tussen twee arbeidsovereenkomsten, die niet toe te schrijven zijn aan de werknemer, geneutraliseerd voor de berekening van de termijn van zes maanden bedoeld in het eerste lid.

De werkgever kan de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten niet wederrechtelijk onderbreken met het oog op het vertragen van de verwerving van de anciënniteit van zes maanden.

Pour l'application du présent article, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est assimilé à l'employeur.

Lors de sa demande, le travailleur doit indiquer qu'il se fonde sur cet article.

L'employeur doit répondre à la demande visée au premier alinéa par écrit ou par voie électronique, de manière motivée, dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les employeurs qui occupent moins de vingt travailleurs disposent d'un délai de deux mois à compter de la date de la demande pour répondre au travailleur.

La demande, visée à l'alinéa 1^{er}, ne peut pas être faite, par le travailleur, plus d'une fois par période de douze mois.

Le travailleur doit faire usage du droit visé au présent article en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif.

Section 5. Durée maximale des clauses d'essai

Art. 24. - À l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les modifications suivantes sont apportées:

1° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

"La convention, visée au premier alinéa, peut prévoir une période d'essai différente à condition que la durée de la période d'essai convenue soit proportionnelle à la durée prévue du contrat et à la nature du travail."

2° dans l'alinéa 2 qui devient l'alinéa 3, les mots "au même poste de travail" sont abrogés;

3° un alinéa rédigé comme suit, est inséré à la fin de l'article:

"Lorsqu'un travailleur occupe la même fonction par le biais de contrats de travail temporaires successifs, les périodes d'essai successives sont interdites."

Art. 25. - L'article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est complété par l'alinéa suivant, rédigé comme suit:

Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht gelijkgesteld met de werkgever.

Bij zijn aanvraag moet de werknemer vermelden dat hij zich steunt op dit artikel.

De werkgever moet het verzoek, bedoeld in het eerste lid, gemotiveerd beantwoorden op schriftelijke of elektronische wijze binnen een termijn van een maand te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek.

In afwijking van het vorige lid beschikken de werkgevers die minder dan twintig werknemers tewerkstellen over een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om de werknemer te antwoorden.

Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan slechts eenmaal per periode van twaalf maanden door de werknemer worden verricht.

De werknemer kan slechts gebruik maken van het recht bedoeld in dit artikel voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan.

Afdeling 5. – Maximale duur van de proeftijden

Art. 24. – In artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het eerste en tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

"De overeenkomst, bedoeld in het eerste lid, kan een afwijkende proeftijd voorzien op voorwaarde dat de duur van de overeengekomen proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk."

2° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden "op dezelfde arbeidspost" opgeheven.

3° een lid wordt toegevoegd op het einde van het artikel luidende:

"Wanneer een werknemer via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden."

Art. 25. – Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt aangevuld met een lid luidende:

“Lorsqu'un étudiant est occupé dans la même fonction, par le biais de contrats de travail étudiants successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.”

Section 6. – Prévisibilité minimale du travail

Art. 26. - Dans la loi-programme du 22 décembre 1989, il est inséré un article 159/1, rédigé comme suit:

“Article 159/1. Le travailleur, qui est employé sur base d'un horaire variable visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, peut refuser, sans traitement défavorable, d'effectuer une prestation lorsque:

- cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps et/ou;
- cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées tels que déterminés par le règlement de travail.”

Art. 27. - Dans la même loi, il est inséré un article 171/1, rédigé comme suit:

“Article 171/1. En cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail repris dans l'avis visé à l'article 159, alinéa 1^{er}, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.”

Art. 28. - Dans l'article 11 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, les mots “article 159 et” sont abrogés.

Art. 29. – L'article 7quinquies, 5° de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité est modifié comme suit:

“5° La durée et l'horaire de travail; si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il détermine comment et dans quel délai, le travailleur est informé de son horaire de travail, avec un minimum d'un jour ouvrable; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours à l'avance.

Chapitre IV. – Protection contre le traitement défavorable et le licenciement

Art. 30. - Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et employeurs qui sont liés par un contrat de travail.

“Wanneer een student via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor tewerkstelling van studenten in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.”

Afdeling 6. – Minimale voorspelbaarheid van het werk

Art. 26. – In de programmawet van 22 december 1989 wordt een artikel 159/1 ingevoegd, luidende:

Artikel 159/1. De werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, kan zonder nadelige behandeling weigeren om een prestatie te verrichten wanneer:

- deze prestatie niet kadert binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of;
- deze prestatie niet kadert in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld zoals bepaald in het arbeidsreglement.”

Art.27. – In dezelfde wet wordt een artikel 171/1 ingevoegd luidende:

“Artikel 171/1. In geval van laattijdige afgelasting door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster dat was opgenomen in het bericht bedoeld in artikel 159, eerste lid, moet de werkgever deze prestatie betalen alsof ze was verricht.”

Art. 28. - In artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken worden de woorden “artikel 159 en” opgeheven.

Art. 29. - Artikel 7quinquies, 5° van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen wordt vervangen als volgt:

“5° de arbeidsduur en het werkrooster; indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten bepaalt de overeenkomst hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd met een minimum van een werkdag; bij ontstentenis van een bepaling in de overeenkomst voor een onbepaalde tijd moet de uurregeling ten minste zeven dagen vooraf ter kennis van de werknemer worden gebracht”

Hoofdstuk IV. – Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag

Art. 30. – Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Il peut être dérogé aux dispositions contenues dans le présent chapitre par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1 août 2022.

Art. 31. §1^{er} - Lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur, en raison d'une violation de ses droits en vertu de la présente loi, l'employeur ne peut adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est, le cas échéant, assimilé à l'employeur pour l'application du présent article.

§2. Pour l'application de cet article, il faut entendre par:

1° plainte:

- une plainte motivée introduite par le travailleur concerné auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte introduite par le travailleur concerné auprès des services d'inspection compétents;
- une action en justice introduite par le travailleur concerné;

2° représentants dans l'entreprise: les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte.

§3. Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à l'employeur contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai visé à l'alinéa 1^{er}, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§4. Lorsque la mesure défavorable est contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.

Van de bepalingen van dit hoofdstuk kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.

Art. 31. §1. - Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten die uit deze wet voortvloeien, mag deze werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

In geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel.

§2. Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:

1° klacht:

- een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokken werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;
- een klacht van de betrokken werknemer bij de bevoegde inspectiediensten;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokken werknemer;

2° vertegenwoordigers in de onderneming: de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt getroffen ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

Art. 32. - Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui exerce ces droits ou préparer son licenciement.

À la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la présente loi.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur paiera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

Chapitre V. - Surveillance

Art. 33. - Les infractions aux dispositions de la section 1^{re} du chapitre II, aux dispositions du chapitre III et aux dispositions du chapitre IV de la présente loi et de leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux 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.

Chapitre VI. - Modifications du Code pénal social

Art. 34. - Dans le livre 2, chapitre 2, section 3, du Code pénal social, il est inséré un article 152/1, rédigé comme suit:

“152/1. La prévisibilité minimale du travail

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi-programme du 22 décembre 1989, a traité défavorablement un travailleur qui est employé sur base d'un horaire variable visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 et qui a refusé d'effectuer une prestation alors qu'il avait le droit de refuser de l'effectuer.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”

Art. 32. - Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet, mag een werkgever een werknemer die gebruik maakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.

Zo de reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genoten met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

Hoofdstuk V. – Toezicht

Art. 33. - De inbreuken op de bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk II, op de bepalingen van hoofdstuk III en op de bepalingen van hoofdstuk IV van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs 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.

Hoofdstuk VI. - Wijzigingen van het Sociaal strafwetboek

Art. 34. – In boek 2, hoofdstuk 2, afdeling 3, van het Sociaal Strafwetboek, wordt een artikel 152/1 ingevoegd, luidende:

“152/1. De minimale voorspelbaarheid van het werk

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de programmawet van 22 december 1989, de werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en die heeft geweigerd een prestatie te verrichten terwijl hij het recht had om ze te weigeren, nadelig heeft behandeld.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”

Art. 35. – L'article 152/1 du Code pénal social, inséré par la loi du 16 novembre 2015, devient l'article 152/1/1.

Art. 36. - Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 2/1 intitulée: "Section 2/1. Les formations gratuites obligatoires"

Art. 37. - Dans la section 2/1, insérée par l'article 36, il est inséré un article 171/6, rédigé comme suit:

"Art. 171/6. Les formations gratuites obligatoires

§ 1^{er}. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne fournit pas des formations gratuitement à son travailleur quand elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne:

1° organise, en dehors des heures de travail sans qu'il démontre que leur organisation pendant ces heures de travail est impossible, des formations qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

2° ne prend pas en compte, comme de la durée du travail, les heures de formation qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

Art. 35. –Het artikel 152/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 16 november 2015, wordt artikel 152/1/1.

Art. 36. – In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde wetboek wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidende: "Afdeling 2/1. De kosteloze verplichte opleidingen"

Art. 37. – In afdeling 2/1, ingevoegd door artikel 36, wordt een artikel 171/6 ingevoegd, luidende:

"Art. 171/6. De kosteloze verplichte opleidingen

§1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet kosteloos de opleidingen aanbiedt wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:

1° buiten de werkuren de opleidingen verstrekt die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zonder dat hij aantoonst dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.

2° de opleidingsuren die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, niet in aanmerking neemt als arbeidsduur.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés."

Art. 38. - Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 6, intitulée: "Section 6. Les emplois parallèles"

Art. 39. - Dans la section 6, insérée par l'article 38, il est inséré un article 174/1, rédigé comme suit:

"Art. 174/1. Les emplois parallèles

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, interdit, en dehors des cas prévus par la loi, à son travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumet, pour cette raison, à un traitement défavorable.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés."

Art. 40. - Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 7 intitulée: "Section 7. Une autre forme d'emploi"

Art. 41. - Dans la section 7, insérée par l'article 40, il est inséré un article 174/2, rédigé comme suit:

"Art. 174/2. Une autre forme d'emploi

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne répond pas par écrit ou par voie électronique, de manière motivée et dans le délai prévu à compter de la date de la réception de la demande, au travailleur qui remplit les conditions et qui demande une forme d'emploi plus sûre et plus prévisible sur base de l'article 23 de la loi précitée du X.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés."

Voor de in de het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers."

Art. 38. – In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde Wetboek wordt een afdeling 6 ingevoegd, luidende: "Afdeling 6. Meerdere banen"

Art. 39. – In afdeling 6, ingevoegd bij artikel 38, wordt een artikel 174/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 174/1. Meerdere banen

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer verbiedt om, behoudens de wettelijk voorziene gevallen, buiten zijn werkrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers of hem om die reden onderwerpt aan een nadelige behandeling.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers."

Art. 40. – In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 7 ingevoegd, luidende: "Afdeling 7. Een andere vorm van werk"

Art. 41. – In afdeling 7, ingevoegd door artikel 40, wordt een artikel 174/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 174/2. Een andere vorm van werk

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, de werknemer die aan de voorwaarden voldoet en die een meer zekere en meer voorspelbare vorm van werk vraagt op basis van artikel 23 van voormelde wet van X, niet op schriftelijke of elektronische wijze gemotiveerd en binnen de voorziene termijn te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek beantwoordt.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers."

Art. 42. - Dans le livre 2, chapitre 6, du même Code, il est inséré une section 6/2, intitulée: "Section 6/2. Les informations en ce qui concerne la relation de travail"

Art. 43. - Dans la section 6/2, insérée par l'article 42, il est inséré un article 188/4, rédigé comme suit:

"Art. 188/4. "Les informations en ce qui concerne la relation de travail

§ 1^{er}. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne fournit pas à son travailleur les éléments d'information concernant les principaux aspects de leur relation de travail conformément aux modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du x.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne:

1° fournit à son travailleur, de manière incomplète ou inexacte, les éléments d'informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 la loi précitée du x;

2° fournit à son travailleur, de manière tardive, les éléments d'informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du X;

3° n'informe pas son travailleur de toute modification des aspects de la relation de travail visés aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du x dans les meilleurs délais et au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés."

Art. 44. - Dans l'article 203 du même Code, est inséré le 2°/1, rédigé comme suit:

"2° /1 ne remet pas une copie du règlement du travail à chaque travailleur;"

Art. 42. – In boek 2, hoofdstuk 6, van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 6/2 ingevoegd, luidende: "Afdeling 6/2. De informatie over de arbeidsrelatie"

Art. 43. – In afdeling 6/2, ingevoegd bij artikel 42, wordt een artikel 188/4 ingevoegd, luidende:

"Art. 188/4. "De informatie over de arbeidsrelatie

§ 1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie geeft overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:

1° aan zijn werknemer, in strijd met de modaliteiten voorzien in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x, de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie onvolledig of onjuist geeft;

2° aan zijn werknemer, in strijd met artikelen 4, , 5 en 6 van voormelde wet van X, de informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie laattijdig geeft;

3° zijn werknemer niet, zo snel mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, informeert over elke wijziging van de in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x bedoelde aspecten van de arbeidsrelatie.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers."

Art. 44. – In artikel 203 van hetzelfde Wetboek wordt de bepaling onder 2°/1 ingevoegd, luidende:

"2° /1 geen afschrift van het arbeidsreglement aan iedere werknemer geeft;"

Chapitre VII: Dispositions transitoires et entrée en vigueur

Art. 45. – Les dispositions du chapitre II ne sont applicables qu'aux relations de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de cette loi.

En ce qui concerne les relations de travail qui existaient déjà à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur est néanmoins tenu de délivrer les documents et de fournir les informations visées dans le chapitre II au travailleur dans le délai qui y est prévu, lorsque le travailleur le demande expressément. Ce délai commence, dans ce cas, le jour de la requête du travailleur.

Art. 46. – Cette loi entre en vigueur le XXX, à l'exception de l'article 29 qui entre en vigueur le 1^{er} novembre 2022.

Hoofdstuk VII. – Overgangsbepalingen en inwerkingtreding

Art. 45. – De bepalingen van hoofdstuk II zijn slechts van toepassing op de arbeidsrelaties die worden aangegaan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Wat betreft de arbeidsrelaties die al bestonden op de datum van inwerkingtreding van deze wet, is de werkgever niettemin gehouden om de documenten en de informatie bedoeld in hoofdstuk II aan de werknemer te bezorgen binnen de termijn voorzien door voormeld hoofdstuk, wanneer de werknemer er uitdrukkelijk om verzoekt. Deze termijn vangt in voorkomend geval aan op de dag van het verzoek van de werknemer.

Art. 46. – Deze wet treedt in werking op xxx, met uitzondering van artikel 29 dat in werking treedt op 1 november 2022.

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 du Travail, Monsieur Pierre-Yves Dermagne
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Christine Lardin, Christine.Lardin@dermagne.fed.be , 02 207 1908; Lander Vander Linden, Lander.VanderLinden@dermagne.fed.be , 02 207 1909
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be , 02 233 48 95; Anne Zimmermann, anne.zimmermann@emploi.belgique.be , 02 233 44 91

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne
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.	Cette loi transpose partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. La loi garantit : 1. le droit à l'information pour un travailleur du secteur privé et du secteur public (y compris les fonctionnaires) sur certaines conditions essentielles d'emploi (par exemple : fonction, rémunération, horaire de travail) ; 2. la création d'un certain nombre de nouveaux droits substantiels dans le chef d'un travailleur du secteur privé et d'un membre du personnel contractuel du secteur public, notamment a.) un certain nombre de restrictions supplémentaires aux périodes d'essai qui existent encore dans les contrats de travail temporaire, de travail intérimaire et de travail étudiants ; b.) l'impossibilité pour l'employeur d'imposer une interdiction pour le travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail, sauf exceptions prévues par la loi ; c.) la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaire variable fixé par l'employeur ; d.) le droit pour tout travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite motivée ; une protection contre un

1/8

traitement défavorable en cas de dépôt d'une plainte contre l'employeur pour non-respect des droits découlant de ce projet de loi, ainsi qu'une protection contre le licenciement pour le travailleur exerçant ces droits ; 3. Dans ce cadre, l'introduction d'un certain nombre de nouvelles sanctions pénales dans le Code pénal social.

Analyses d'impact déjà réalisées

☐ Oui

Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

☒ Non

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

Conseil national du Travail, Autorité de protection des données, Inspecteur des Finances, Secrétaire d'Etat au Budget, 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 :

Connaissances au sein de l'administration compétente

Date de finalisation de l'analyse d'impact .e.

11.03.2022

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 projet prévoit a.) un certain nombre de restrictions supplémentaires aux périodes d'essai qui existent encore dans les contrats de travail temporaire, de travail intérimaire et de travail étudiants ; b.) l'impossibilité pour l'employeur d'imposer une interdiction pour le travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail, sauf exceptions prévues par la loi ; c.) la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaire variable fixé par l'employeur ; d.) le droit pour tout travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite motivée ; e.) la garantie de la gratuité de la formation reçue par le travailleur, que l'employeur est tenu d'assurer pour l'exécution du travail pour lequel le travailleur a été engagé, y compris sa prise en compte dans la durée du travail du travailleur. La création de ces nouveaux droits contribuera à 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

L'un des objectifs de ce projet est d'informer le travailleur sur les aspects les plus importants de la relation de travail (par exemple, la rémunération, la fonction, le lieu de travail, l'horaire de travail). L'employeur doit fournir au travailleur les informations nécessaires à cet égard. Ainsi, le projet de loi contribue à l'objectif d'égalité des chances et de cohésion sociale en informant clairement le travailleur sur ses conditions de travail. Les droits matériels nouvellement introduits par ce projet de loi, tels que le droit de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, contribuent également à l'objectif d'égalité des chances et de 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.

Ce projet de loi contient des mesures qui s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs sans distinction de sexe. Néanmoins, il faut remarquer que certaines dispositions améliorent la protection sociale dans des domaines où l'on sait que les femmes sont plus représentées. Il en va ainsi pour ce qui est du travail à temps partiel ou du secteur des titres-services. En effet, pour ce secteur, les chiffres sont particulièrement révélateurs puisque, pour le troisième trimestre 2021, par exemple, sur un total d'emplois équivalents temps plein égal à 77.053, la proportion de femmes était de 74.252. En ce sens, on peut affirmer que ce projet a un impact positif sur l'égalité entre hommes et 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.

/

↓ 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 projet ne contient aucune disposition réglementaire ayant trait à 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 projet prévoit une amélioration générale des conditions de travail des travailleurs et de l'emploi en prévoyant un certain nombre de droits minimaux pour chaque travailleur, à savoir : a.) un certain nombre de restrictions supplémentaires aux périodes d'essai qui existent encore dans les contrats de travail pour l'exécution d'un travail temporaire, d'un travail intérimaire et pour l'emploi d'étudiants ; b.) l'impossibilité pour l'employeur d'imposer au travailleur, pendant la relation de travail, une interdiction de travailler pour d'autres employeurs, sauf en cas de dérogations prévues par la loi ; c.) la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaires variables fixés par l'employeur ; d.) le droit pour tout travailleur ayant au moins six mois d'ancienneté de demander une forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite et motivée ; e.) la garantie de la gratuité de la formation que le travailleur suit et que l'employeur est tenu de fournir pour effectuer le travail pour lequel le travailleur a été recruté, ainsi que le fait que celle-ci soit imputée sur le temps de travail du travailleur. En outre, une protection contre un traitement défavorable en cas de plainte déposée contre l'employeur pour non-respect des droits découlant de ce projet de loi est introduite, ainsi qu'une protection contre le licenciement pour le travailleur exerçant ces droits. Enfin, un certain nombre de nouvelles sanctions pénales sont introduites dans le code pénal social.

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 projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.

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

L'objectif de cette loi, tout comme la directive (UE) 2019/1152 sur laquelle elle est fondée, est d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et prévisible tout en assurant la flexibilité sur le marché du travail. Cela devrait également contribuer au 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 projet de loi vise à améliorer les conditions de travail des travailleurs et 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 projet ne contient pas de mesures réglementaires dans ce domaine.

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?

Déterminez 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.

Le projet de loi s'applique à toutes les entreprises du secteur privé qui emploient des travailleurs. Le projet de loi s'applique également aux entreprises du secteur public, étant entendu que le chapitre sur le droit à l'information sur les conditions de travail s'applique tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels, mais que les chapitres sur les droits minimaux et la protection contre les traitements défavorables et le licenciement ne s'appliquent qu'aux agents contractuels du secteur public.

 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

Positif : l'objectif de cette loi, tout comme la directive (UE) 2019/1152 sur laquelle elle est fondée, est d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et prévisible tout en assurant la flexibilité du marché du travail. Cela devrait également contribuer au développement économique des PME. Négatif : des obligations administratives supplémentaires sont imposées, comme l'exige la directive (UE) 2019/1152 à toutes les entreprises employant du personnel, y compris les PME. Néanmoins, ces obligations ont été limitées au maximum grâce à l'utilisation des instruments existants.

 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

Oui : Les PME bénéficient généralement d'un soutien moindre pour remplir leurs obligations administratives par

rapport aux grandes entreprises (par exemple, le soutien d'un service RH).

4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez

Oui : ces obligations supplémentaires découlent de la directive (UE) 2019/1152 et doivent être transposées par les États membres de l'UE.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?

Dans le projet de loi, la charge administrative pesant sur les travailleurs est réduite au minimum. En ce qui concerne les informations sur les conditions d'emploi, il est fait un usage maximal d'un instrument juridique existant, à savoir le règlement de travail, pour inclure les données pertinentes. Pour les informations qui ne peuvent pas être incluses dans le règlement de travail, l'employeur a le choix de les inclure dans le contrat de travail ou dans un autre document de son choix, ce qui donne la flexibilité nécessaire aux employeurs. En outre, l'information peut également être fournie au travailleur par voie électronique. En ce qui concerne le droit du travailleur de demander une forme de travail offrant des conditions de travail plus sûres et plus prévisibles et l'obligation de l'employeur d'y répondre, la charge administrative pesant sur l'employeur est réduite en prévoyant que le travailleur peut faire cette demande au maximum une fois par trimestre.

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.

- | | |
|---|--|
| <p>a. En application de la réglementation actuelle, il existe déjà une obligation de fournir des informations sur les conditions de travail. Dans l'état actuel de la réglementation, cette information est donnée par une combinaison de différents documents : le règlement du travail, le compte individuel (copie au travailleur) et le contrat de travail.</p> | <p>b. Le projet de loi prévoit l'inclusion d'informations supplémentaires dans les documents actuels utilisés et ce, en vue de limiter au maximum la charge administrative. Conformément à ce que demande la directive, des délais plus courts sont prévus pour communiquer l'information.</p> |
|---|--|

↓ 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 ?

- | | |
|---|--|
| <p>a. Règlement de travail, compte individuel et contrat de travail</p> | <p>b. Règlement de travail + document librement choisi par l'employeur</p> |
|---|--|

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

- | | |
|--|--|
| <p>a. L'employeur dispose de ces informations dans la mesure où elles concernent les conditions de travail qu'il doit appliquer et qui, le cas échéant, ont été convenues avec le travailleur.</p> | <p>b. L'employeur dispose de ces informations dans la mesure où elles concernent les conditions de travail qu'il doit appliquer et qui, le cas échéant, ont été convenues avec le travailleur.</p> |
|--|--|

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

- | | |
|--|---|
| <p>a. Une première fois au début de l'emploi + en cas de modifications des conditions de travail mentionnées, le document en question doit en principe être modifié.</p> | <p>b. Une première fois au début de l'emploi + chaque fois que les conditions d'emploi mentionnées sont modifiées, le document en question doit être modifié.</p> |
|--|---|

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

Le projet de loi utilise, au maximum, un instrument juridique existant, à savoir le règlement du travail, pour inclure les données pertinentes. Pour les informations qui ne peuvent pas être incluses dans le règlement du travail, l'employeur a le choix de les inclure dans le contrat de travail ou dans un autre document de son choix, de sorte que la flexibilité nécessaire est donnée aux employeurs. En outre, l'information peut également être fournie au travailleur par voie électronique. En ce qui concerne le droit du travailleur de demander une forme de travail offrant des conditions de travail plus sûres et plus prévisibles et l'obligation de l'employeur d'y répondre, la charge administrative pesant sur l'employeur est réduite en prévoyant que le travailleur peut faire cette demande maximum une fois par trimestre.

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 projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.

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 projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.

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 projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.

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 projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.

Ressources naturelles .16.

Gestion efficace 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 projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.

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 projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.

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 projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
_Ce projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.		☒ 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.
Ce projet ne contient pas de disposition légale dans ce domaine.		☒ 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 :	
- o sécurité alimentaire - o santé et accès aux médicaments - o travail décent - o commerce local et international	- o revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) - o mobilité des personnes - o environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) - o paix et sécurité
Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.	
Ce projet ne contient pas de disposition réglementaire dans ce domaine.	
↓	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	
Ce projet ne contient aucune disposition légale dans ce domaine.	
↓	S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.
3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?	
/	

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 Pierre-Yves Dermagne
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Christine Lardin, Christine.Lardin@dermagne.fed.be , 02 207 1908; Lander Vander Linden, Lander.VanderLinden@dermagne.fed.be , 02 207 1909
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be , 02 233 48 95; Anne Zimmermann, anne.zimmermann@emploi.belgique.be , 02 233 4491

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Deze wet zorgt voor een gedeeltelijke omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie. De wet zorgt voor: 1. Het recht op informatie voor een werknemer in de private en publieke sector (met inbegrip van ambtenaren) over bepaalde essentiële arbeidsvoorwaarden (bv. functie, loon, werkrooster); 2. De creatie van een aantal nieuwe materiële rechten in hoofde van een werknemer in de private sector en in hoofde van een contractueel personeelslid in de publieke sector, met name a.) een aantal aanvullende beperkingen op de nog bestaande proefperiodes in de arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten; b.) de onmogelijkheid voor de werkgever om een verbod op te leggen aan de werknemer om tijdens de arbeidsrelatie te werken voor andere werkgevers, behoudens wettelijk voorziene uitzondering; c.) het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij door de werkgever vastgelegde variabelen uurroosters; d.) het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden uit te voeren en een verplichting van de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden; e.) het garanderen van de kosteloosheid van de opleiding die de werknemer volgt en die de werkgever verplicht is te geven om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven, alsook de aanrekening ervan op de arbeidsduur van de werknemer; een bescherming tegen nadelige behandeling in geval

1 / 8

Impactanalyses reeds uitgevoerd	van neerleggen van een klacht tegen de werkgever wegens de niet naleving van de rechten die voortvloeien uit dit wetsontwerp, alsook een ontslagbescherming voor de werknemer die deze rechten uitoefent; 3. De invoering van een aantal nieuwe strafsancities in dit kader in het Sociaal Strafwetboek. ☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee
---------------------------------	--

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Nationale Arbeidsraad, Geve nsbeschermingsautoriteit, Inspectie van Financiën, Staatssecretaris voor Begroting, Adviesraad van het sociaal strafrecht, Raad van State
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	Kennis binnen de eigen a dministratie.
--	--

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

11 maart 2022

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

Dit ontwerp voorziet in a.) een aantal aanvullende beperkingen op de nog bestaande proefperiodes in de arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten; b.) de onmogelijkheid voor de werkgever om een verbod op te leggen aan de werknemer om tijdens de arbeidsrelatie te werken voor andere werkgevers, behoudens wettelijk voorziene uitzondering; c.) het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij door de werkgever vastgelegde variabele uurroosters; d.) het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden uit te voeren en een verplichting van de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden; e.) het garanderen van de kosteloosheid van de opleiding die de werknemer volgt en die de werkgever verplicht is te geven om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven, alsook de aanrekening ervan op de arbeidsduur van de werknemer. De creatie van deze nieuwe rechten zal bijdragen aan 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 ontwerp heeft onder andere tot doel om de werknemer om de werknemer te informeren over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie (bv. loon, functie, arbeidsplaats, werkrooster). De werkgever moet de werknemer hierover de nodige informatie bezorgen. Op die manier draagt het wetsontwerp bij tot de doelstelling van gelijke kansen en sociale cohesie doordat de werknemer duidelijk moet worden geïnformeerd over zijn arbeidsvoorwaarden.. Ook de door dit wetsontwerp nieuw ingevoerde materiële rechten, zoals het recht om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden dragen bij tot de doelstelling van 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 uitgesplitte samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Dit wetsontwerp bevat maatregelen die van toepassing zijn op werkgevers en hun werknemers, zonder onderscheid naar geslacht. Men moet echter opmerken dat een aantal bepalingen de sociale bescherming vergroten in die domeinen waar men weet dat vrouwen meer vertegenwoordigd zijn. Dat is het geval voor de deeltijdse arbeid en de sector van de dienstencheques. Voor deze sector is het inderdaad zo dat de cijfers veelzeggend zijn aangezien bijvoorbeeld voor het derde trimester 2021 op een totaal van 77.053 voltijdse equivalente jobs, de verhouding vrouwen 74.252 betrof. In die zin kan

men stellen dat het ontwerp een positieve impact heeft op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

↓ 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

Dit wetsontwerp bevat geen maatregelen op het vlak van 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 ontwerp voorziet in een algemene verbetering van de arbeidsvoorwaarden van werknemers en de werkgelegenheid door een aantal minimale rechten te voorzien voor elke werknemer, nl. a.) een aantal aanvullende beperkingen op de nog bestaande proefperiodes in de arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten; b.) de onmogelijkheid voor de werkgever om een verbod op te leggen aan de werknemer om tijdens de arbeidsrelatie te werken voor andere werkgevers, behoudens wettelijk voorziene uitzondering; c.) het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij door de werkgever vastgelegde variabele uurroosters; d.) het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerde arbeidsvoorwaarden uit te voeren en een verplichting van de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden; e.) het garanderen van de kosteloosheid van de opleiding die de werknemer volgt en die de werkgever verplicht is te geven om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven, alsook de aanrekening ervan op de arbeidsduur van de werknemer. Daarnaast wordt een bescherming tegen nadelige behandeling in geval van neerleggen van een klacht tegen de werkgever wegens de niet naleving van de rechten die voortvloeien uit dit wetsontwerp ingevoerd, alsook een ontslagbescherming voor de werknemer die deze rechten uitoefent. Tot slot worden een aantal nieuwe strafsancities in dit kader in het Sociaal Strafwetboek ingevoerd.

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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

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

Het doel van deze wet is, net zoals de richtlijn (EU) 2019/1152 die eraan ten grondslag ligt, arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. Dit moet ook bijdragen tot de economische ontwikkeling.

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☐ Geen impact

Dit ontwerp heeft tot doel om de arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren en heeft dus een positieve 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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

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.

Het wetsontwerp is van toepassing op alle ondernemingen in de private sector die werknemers tewerkstellen. Het wetsontwerp is ook van toepassing op de ondernemingen in de publieke sector, met dien verstande dat het hoofdstuk inzake het recht op informatie over de arbeidsvoorwaarden van toepassing is op zowel de ambtenaren als het contractueel overheidspersoneel dat er is tewerkgesteld maar dat de hoofdstukken inzake de minimale rechten en de bescherming tegen ongelijke behandeling en ontslag enkel van toepassing zijn op het contractueel personeel dat er is tewerkgesteld.

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.

Positief: het doel van deze wet is, net zoals de richtlijn (EU) 2019/1152 die eraan ten grondslag ligt, arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. Dit moet ook bijdragen tot de economische ontwikkeling van KMO's. Negatief: bijkomende administratieve verplichtingen worden opgelegd, zoals voorgeschreven door de richtlijn (EU) 2019/1152 aan alle ondernemingen die personeel tewerkstellen, waaronder dus ook KMO's. Deze verplichtingen werden echter beperkt tot het minimum dankzij het gebruik van bestaande instrumenten.

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

Ja: KMO's hebben over het algemeen minder ondersteuning bij het vervullen van administratieve verplichtingen in

vergelijking met grotere bedrijven (bv. ondersteuning van een HR-dienst).

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

Ja: deze bijkomende verplichtingen vloeien voort uit de richtlijn (EU) 2019/1152 en moeten worden omgezet door de lidstaten van de EU.

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

In het wetsontwerp worden de administratieve lasten voor werkgevers zo klein mogelijk gehouden. Zo wordt, wat de informatie over de arbeidsvoorwaarden betreft, maximaal gebruik gemaakt van een bestaand juridisch instrument, nl. het arbeidsreglement, om de relevante gegevens in op te nemen. Voor de gegevens die niet kunnen worden opgenomen in het arbeidsreglement, wordt aan de werkgever de keuze gelaten om deze op te nemen in de arbeidsovereenkomst of een ander zelf gekozen document zodat de nodige flexibiliteit wordt gegeven aan werkgevers. De informatie mag bovendien ook op elektronische wijze worden verstrekt aan de werknemer. Wat betreft het recht voor de werknemer om te verzoeken om een vorm van werk met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en de verplichting voor de werkgever om hierop te antwoorden, worden de administratieve lasten voor de werkgever beperkt doordat opgenomen is dat de werknemer maximaal een maal per trimester hierom kan verzoeken.

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.

- | | |
|--|--|
| <p>a. In toepassing van de huidige reglementering bestaat er al een verplichting om informatie te geven over de arbeidsvoorwaarden. Deze informatie wordt in de huidige stand van de reglementering gegeven via een combinatie van verschillende documenten: het arbeidsreglement, de individuele rekening (kopie aan de werknemer) en de arbeidsovereenkomst.</p> | <p>b. Het ontwerp van wet voorziet de opname van bijkomende informatie in de actuele documenten die gebruikt worden en dit om de administratieve last maximaal te beperken. Overeenkomstig hetgeen de richtlijn oplegt, worden kortere termijnen voorzien om de informatie mee te delen.</p> |
|--|--|

↓ 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?

- | | |
|---|--|
| <p>a. Arbeidsreglement, individuele rekening en arbeidsovereenkomst</p> | <p>b. Arbeidsreglement + vrij door de werkgever te kiezen document</p> |
|---|--|

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

- | | |
|--|--|
| <p>a. De werkgever beschikt over deze informatie aangezien het betrekking heeft op arbeidsvoorwaarden die hij moet toepassen en die in voorkomend geval zijn overeengekomen met de werknemer</p> | <p>b. De werkgever beschikt over deze informatie aangezien het betrekking heeft op arbeidsvoorwaarden die hij moet toepassen en die in voorkomend geval zijn overeengekomen met de werknemer</p> |
|--|--|

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

- | | |
|--|---|
| <p>a. Een eerste keer bij de aanvang van de tewerkstelling + bij wijziging van de vermelde arbeidsvoorwaarden dient het betrokken document in principe te worden gewijzigd</p> | <p>b. Een eerste keer bij de aanvang van de tewerkstelling + bij elke wijziging van de vermelde arbeidsvoorwaarden dient het betrokken document te worden gewijzigd</p> |
|--|---|

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Er wordt in het wetsontwerp maximaal gebruik gemaakt van een bestaand juridisch instrument, nl. het arbeidsreglement, om de relevante gegevens in op te nemen. Voor de gegevens die niet kunnen worden opgenomen in het arbeidsreglement, wordt aan de werkgever de keuze gelaten om deze op te nemen in de arbeidsovereenkomst of een ander zelf gekozen document zodat de nodige flexibiliteit wordt gegeven aan werkgevers. De informatie mag bovendien ook op elektronische wijze worden verstrekt aan de werknemer. Wat betreft het recht voor de werknemer om te verzoeken om een vorm van werk met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en de verplichting voor

de werkgever om hierop te antwoorden, worden de administratieve lasten voor de werkgever beperkt doordat opgenomen is dat de werknemer maximaal eenmaal per trimester hierom kan verzoeken.

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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact Leg uit.

☒ Geen impact

Dit ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

Klimaatverandering .15.

Uitsluit 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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoortrooiën 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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact[Dit ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.](#)**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 ontwerp bevat geen maatregelen op dit vlak.](#)**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 | ☐ inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie) |
| ☐ gezondheid en toegang tot geneesmiddelen | ☐ mobiliteit van personen |
| ☐ waardig werk | ☐ leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling) |
| ☐ lokale en internationale handel | ☐ vrede en veiligheid |

Indien er geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

[Dit ontwerp bevat geen maatregelen op dit domein.](#)

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?
/

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 71.495/1 DU 9 JUIN 2022

Le 11 mai 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi "transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne".

L'avant-projet a été examiné par la première chambre les 19 mai et 2 juin 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge Vos, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assessseurs, 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 Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 9 juin 2022.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet de transposer partiellement la directive (EU) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 "relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne" (ci-après: la directive). Selon l'exposé des motifs, l'objectif de cette directive est "d'améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et plus prévisible et en assurant la flexibilité sur le marché du travail".

La directive contient deux parties principales. D'une part, elle actualise les règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail, qui figuraient déjà dans la directive précédente 91/533/CEE du 14 octobre

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 71.495/1 VAN 9 JUNI 2022

Op 11 mei 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "houdende omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie".

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 19 mei en 2 juni 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge Vos, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, 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 Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 9 juni 2022.

*

1. Overeenkomstig 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.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt tot de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 "betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie" (hierna: de richtlijn). Het doel van deze richtlijn is volgens de memorie van toelichting "arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt".

De richtlijn bevat twee grote luiken. Enerzijds worden de regels met betrekking tot de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden en die al voorkwamen in de vorige richtlijn 91/533/EEG van

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

1991². D'autre part, elle prévoit un ensemble de droits minimaux pour tous les travailleurs dans l'Union européenne en ce qui concerne les conditions de travail. Cette dernière partie de la directive est nouvelle par rapport à la directive 91/533/CEE.

L'avant-projet de loi a pour objet de réglementer les informations en lien avec la relation de travail qui doivent être communiquées au travailleur (chapitre II) et comporte certaines exigences minimales concernant les conditions de travail (chapitre III) ainsi qu'un régime de protection contre le traitement défavorable et le licenciement (chapitre IV). L'avant-projet contient en outre une disposition relative à la surveillance (chapitre V) et vise encore à apporter une série de modifications au Code pénal social (chapitre VI). Enfin, le chapitre VII renferme un régime transitoire et prévoit que la loi entre en vigueur à une date non encore mentionnée dans l'avant-projet, à l'exception de l'article 29 qui concerne la fourniture d'informations sur l'horaire de travail à certains travailleurs titres-services et qui entre en vigueur le 1^{er} novembre 2022.

FORMALITÉS

3. Le délégué a confirmé que l'avis de l'Autorité de protection des données et du Conseil consultatif du droit pénal social a été demandé en même temps que l'avis de la section de législation.

Si les avis susmentionnés devaient encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État³, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient également être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

14 oktober 1991,² geactualiseerd. Anderzijds wordt in een aantal minimumrechten voorzien voor alle werknemers in de Europese Unie op het vlak van de arbeidsvoorwaarden. Het laatstgenoemde luik van de richtlijn is nieuw in vergelijking met richtlijn 91/533/EEG.

Het voorontwerp van wet strekt tot het regelen van de informatie over de arbeidsrelatie die aan de werknemer moet worden meegedeeld (hoofdstuk II) en bevat bepaalde minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden (hoofdstuk III) en een regeling inzake de bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag (hoofdstuk IV). Het voorontwerp bevat daarnaast een toezichtsbepaling (hoofdstuk V) en beoogt nog een aantal wijzigingen aan te brengen in het Sociaal Strafwetboek (hoofdstuk VI). Tot slot voorziet hoofdstuk VII in een overgangsregeling en wordt bepaald dat de wet in werking treedt op een datum waarvan nog geen melding wordt gemaakt in het voorontwerp, met uitzondering van artikel 29 dat betrekking heeft op het verstrekken van informatie over het werkrooster aan bepaalde werknemers met dienstencheques en dat op 1 november 2022 in werking treedt.

VORMVEREISTEN

3. De gemachtigde bevestigde dat gelijktijdig met het advies van de afdeling Wetgeving het advies werd ingewonnen van de Gegevensbeschermingsautoriteit en van de Adviesraad van het sociaal strafrecht.

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het inwinnen van de voornoemde adviezen nog wijzigingen zou ondergaan,³ moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, alsnog eveneens aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

² directive 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991 "relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail".

³ À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

² Richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 "betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn".

³ Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

4.1. Le chapitre II de l'avant-projet concerne les informations en ce qui concerne la relation de travail⁴. Selon l'article 3, ce chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs. À cet égard sont assimilées aux travailleurs: "les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail, contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne". Sont assimilées aux employeurs les personnes qui occupent les personnes précitées.

Ainsi que l'exposé des motifs le confirme, le chapitre II s'applique dès lors non seulement aux membres du personnel qui sont liés par un contrat de travail (tant dans le secteur public que dans le secteur privé), mais aussi aux fonctionnaires statutaires. Par contre, les chapitres III et IV de l'avant-projet s'appliquent exclusivement aux relations de travail contractuelles.

À cet égard, le délégué a donné les explications supplémentaires suivantes:

"Op grond van artikel 6, § 1, VI, 12° van de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen is de federale overheid exclusief bevoegd voor het arbeidsrecht. Deze federale bevoegdheid heeft betrekking op het arbeidsovereenkomstenrecht, het collectief arbeidsrecht en het recht dat van toepassing is op de arbeid, zoals het arbeidsbeschermingsrecht en de loonbescherming.

Hoofdstuk II van de richtlijn (EU) 2019/1152 (het recht op informatie over de arbeidsvoorwaarden) maakt onderdeel uit van het recht dat van toepassing is op de arbeid en behoort dus tot de bevoegdheid van de federale overheid inzake arbeidsrecht. Een gelijkaardig voorbeeld ter illustratie van deze bevoegdheid kan bijvoorbeeld worden teruggevonden in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen dat zowel van toepassing is op de werknemers van de private sector als op de arbeidscontractanten en de statutaire ambtenaren van de publieke sector. Deze federale wet heeft o.a. tot doel om de betrokken personen te informeren over de bepaalde aspecten

⁴ Le chapitre II de l'avant-projet est divisé en trois sections, à savoir "Section 1. Nouvelles dispositions", "Section 2. - Dispositions modificatives" et "Section 3. - Disposition abrogatoire". Si l'intention poursuivie avec cette division est d'indiquer que la section 1 est constituée de dispositions autonomes, qu'il faut distinguer des dispositions modificatives de la section 2, pareille distinction est peu judicieuse, au motif qu'il faudrait alors procéder à une division similaire dans de nombreuses autres lois. La distinction devrait dans ce cas également être étendue de manière conséquente à d'autres chapitres de l'avant-projet, tels que le chapitre III, qui est également constitué tant de dispositions autonomes que de dispositions modificatives. Enfin, une disposition "nouvelle" sur le fond peut tout aussi bien prendre la forme d'une disposition modificative. Pour ces motifs, il semble préférable de renoncer à la division en sections du chapitre II de l'avant-projet ou à tout le moins de la concevoir d'une autre manière, par exemple, en définissant l'intitulé de la section 1 du chapitre II d'une manière davantage axée sur le fond. S'il est renoncé à la division du chapitre II en sections, il conviendra d'adapter certaines références internes qui figurent dans l'avant-projet (voir l'article 33, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet).

ALGEMENE OPMERKINGEN

4.1. Hoofdstuk II van het voorontwerp betreft de informatie over de arbeidsrelatie.⁴ Krachtens artikel 3 is dit hoofdstuk van toepassing op de werknemers en de werkgevers. Daarbij worden met werknemers gelijkgesteld "de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon". Met werkgevers worden gelijkgesteld de personen die de voornoemde personen tewerkstellen.

Zoals in de memorie van toelichting wordt bevestigd, vindt hoofdstuk II bijgevolg niet enkel toepassing ten aanzien van personeelsleden die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst (in zowel de publieke als de private sector), maar ook op statutaire ambtenaren. De hoofdstukken III en IV van het voorontwerp daarentegen zijn uitsluitend van toepassing op contractuele arbeidsrelaties.

De gemachtigde verstrekke in dat verband de volgende bijkomende toelichting:

"Op grond van artikel 6, § 1, VI, 12° van de Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen is de federale overheid exclusief bevoegd voor het arbeidsrecht. Deze federale bevoegdheid heeft betrekking op het arbeidsovereenkomstenrecht, het collectief arbeidsrecht en het recht dat van toepassing is op de arbeid, zoals het arbeidsbeschermingsrecht en de loonbescherming.

Hoofdstuk II van de richtlijn (EU) 2019/1152 (het recht op informatie over de arbeidsvoorwaarden) maakt onderdeel uit van het recht dat van toepassing is op de arbeid en behoort dus tot de bevoegdheid van de federale overheid inzake arbeidsrecht. Een gelijkaardig voorbeeld ter illustratie van deze bevoegdheid kan bijvoorbeeld worden teruggevonden in de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen dat zowel van toepassing is op de werknemers van de private sector als op de arbeidscontractanten en de statutaire ambtenaren van de publieke sector. Deze federale wet heeft o.a. tot doel om de betrokken personen te informeren over de bepaalde

⁴ Hoofdstuk II van het voorontwerp is ingedeeld in drie afdelingen, namelijk "Afdeling 1.-Nieuwe bepalingen", "Afdeling 2.-Wijzigingsbepalingen" en "Afdeling 3.-Opheffingsbepaling". Indien met die indeling wordt beoogd tot uitdrukking te brengen dat afdeling 1 uit autonome bepalingen bestaat, te onderscheiden van de wijzigingsbepalingen in afdeling 2, heeft dergelijk onderscheid weinig zin omdat dit alsdan tot een gelijkaardige indeling zou moeten leiden in veel andere wetten. Het onderscheid zou in dat geval tevens op een consequente wijze moeten worden doorgetrokken naar andere hoofdstukken van het voorontwerp, zoals hoofdstuk III, dat eveneens bestaat uit zowel autonome als wijzigingsbepalingen. Tot slot kan een inhoudelijk "nieuwe" bepaling even goed de vorm aannemen van een wijzigingsbepaling. De indeling in afdelingen van hoofdstuk II van het voorontwerp lijkt om die redenen het best achterwege te blijven of zou alleszins anders moeten worden geconcipieerd aan de hand van bv. een meer inhoudelijke omschrijving van het opschrift van afdeling 1 van hoofdstuk II. Indien de indeling van hoofdstuk II in afdelingen zou vervallen, zullen wel bepaalde interne verwijzingen die in het voorontwerp voorkomen, moeten worden aangepast (zie artikel 33, eerste lid, van het voorontwerp).

van hun arbeidsrelatie, zoals de (collectieve) regels die van toepassing zijn in de onderneming, wat gelijklopend is met het onderwerp en doel van hoofdstuk II van de richtlijn (EU) 2019/1152. Merk trouwens op dat het toepassingsgebied van deze wet in het verleden werd uitgebreid tot de publieke sector precies om in de publieke sector omzetting te geven aan de vorige richtlijn 91/533/EEG (= de voorloper van de richtlijn (EU) 2019/1152) op het vlak van het recht op informatie omtrent de arbeidsvoorwaarden.

Bijgevolg kan hoofdstuk II van de richtlijn (EU) 2019/1152 worden omgezet door een federale wet die van toepassing is op personen verbonden door een arbeidsovereenkomst (private en publieke sector), als op statutaire ambtenaren op alle niveaus.

Hoofdstuk III van de richtlijn (EU) 2019/1152 (de materiële rechten) maakt deel uit van het arbeidsovereenkomstenrecht. Op grond van haar bevoegdheid inzake arbeidsrecht vaardigt de federale overheid de regels betreffende de arbeidsovereenkomsten uit, met inbegrip van de vaststelling van de respectieve verplichtingen van de werkgevers en de werknemers. Zo is de federale overheid bijvoorbeeld bevoegd voor de regeling inzake de proeftijd, ook ten aanzien van de arbeidscontractanten in de publieke sector.

Deze bevoegdheid van de federale overheid is, wat de publieke sector betreft, in deze wel beperkt tot de arbeidscontractanten. Aangezien statutaire ambtenaren niet zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst maar op grond van een statuut, is het federale arbeidsovereenkomstenrecht op hen niet van toepassing. Hun rechten en verplichtingen worden geregeld door het administratiefrechtelijk statuut dat op hen van toepassing is.

Voor statutaire ambtenaren zal elke overheid bevoegd voor het betrokken statuut de omzetting van hoofdstuk III van de richtlijn (EU) 2019/1152 bijgevolg moeten garanderen. Alle betrokken overheden werden hiervan op de hoogte gebracht via een coördinatievergadering (DGE).

Om die redenen is het toepassingsgebied van hoofdstuk III dus beperkter dan het toepassingsgebied van hoofdstuk II. Hoofdstuk III is beperkt tot de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst (private en publieke sector).

(...)

Hoofdstuk IV (Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag): hiervoor geldt een gelijkaardige redenering als voor hoofdstuk III. Dit maakt deel uit van ofwel het arbeidsovereenkomstenrecht voor de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst ofwel het "statuut" voor de ambtenaren."

4.2. En ce qui concerne plus spécifiquement les règles énoncées au chapitre II de l'avant-projet, la question se pose de savoir si le législateur peut effectivement adopter ce dispositif dans la mesure où il s'applique aussi aux fonctionnaires statutaires, dès lors que le pouvoir de fixer le statut est en principe réservé au Roi. À ce propos, on se reportera notamment à

aspecten van hun arbeidsrelatie, zoals de (collectieve) regels die van toepassing zijn in de onderneming, wat gelijklopend is met het onderwerp en doel van hoofdstuk II van de richtlijn (EU) 2019/1152. Merk trouwens op dat het toepassingsgebied van deze wet in het verleden werd uitgebreid tot de publieke sector precies om in de publieke sector omzetting te geven aan de vorige richtlijn 91/533/EEG (= de voorloper van de richtlijn (EU) 2019/1152) op het vlak van het recht op informatie omtrent de arbeidsvoorwaarden.

Bijgevolg kan hoofdstuk II van de richtlijn (EU) 2019/1152 worden omgezet door een federale wet die van toepassing is op personen verbonden door een arbeidsovereenkomst (private en publieke sector), als op statutaire ambtenaren op alle niveaus.

Hoofdstuk III van de richtlijn (EU) 2019/1152 (de materiële rechten) maakt deel uit van het arbeidsovereenkomstenrecht. Op grond van haar bevoegdheid inzake arbeidsrecht vaardigt de federale overheid de regels betreffende de arbeidsovereenkomsten uit, met inbegrip van de vaststelling van de respectieve verplichtingen van de werkgevers en de werknemers. Zo is de federale overheid bijvoorbeeld bevoegd voor de regeling inzake de proeftijd, ook ten aanzien van de arbeidscontractanten in de publieke sector.

Deze bevoegdheid van de federale overheid is, wat de publieke sector betreft, in deze wel beperkt tot de arbeidscontractanten. Aangezien statutaire ambtenaren niet zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst maar op grond van een statuut, is het federale arbeidsovereenkomstenrecht op hen niet van toepassing. Hun rechten en verplichtingen worden geregeld door het administratiefrechtelijk statuut dat op hen van toepassing is.

Voor statutaire ambtenaren zal elke overheid bevoegd voor het betrokken statuut de omzetting van hoofdstuk III van de richtlijn (EU) 2019/1152 bijgevolg moeten garanderen. Alle betrokken overheden werden hiervan op de hoogte gebracht via een coördinatievergadering (DGE).

Om die redenen is het toepassingsgebied van hoofdstuk III dus beperkter dan het toepassingsgebied van hoofdstuk II. Hoofdstuk III is beperkt tot de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst (private en publieke sector).

(...)

Hoofdstuk IV (Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag): hiervoor geldt een gelijkaardige redenering als voor hoofdstuk III. Dit maakt deel uit van ofwel het arbeidsovereenkomstenrecht voor de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst ofwel het "statuut" voor de ambtenaren."

4.2. Specifiek wat de regeling betreft die is opgenomen in hoofdstuk II van het voorontwerp, rijst de vraag of de wetgever deze regeling wel kan aannemen in zoverre zij mede toepassing vindt op de statutaire ambtenaren, aangezien de bevoegdheid tot het bepalen van het statuut in beginsel voorbehouden is aan de Koning. In dat verband kan worden

l'observation suivante de la section de législation dans l'avis 64.133/AG du 5 octobre 2018⁵.

“Selon la jurisprudence constante du Conseil d'État et de la Cour constitutionnelle⁶, l'article 107, alinéa 2, de la Constitution, combiné avec l'article 37 de celle-ci, établit une règle de répartition des compétences entre le pouvoir législatif fédéral et le pouvoir exécutif fédéral dans l'adoption des règles relatives à la fonction publique fédérale. En l'occurrence, ces dispositions sont le siège d'un pouvoir réglementaire autonome, dans le chef du Roi, pour fixer le statut des personnes visées à l'article 107, alinéa 2, de la Constitution, pouvoir réglementaire autonome dont le corollaire est l'interdiction de principe de toute immixtion du législateur dans la même matière.

Ainsi la Cour constitutionnelle énonce-t-elle que “les articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution [...] réservent effectivement [au Roi] la compétence pour régler le statut des fonctionnaires de l'administration générale”, étant entendu, par contre, que “cette réserve de compétence fondée sur la Constitution ne vaut pas pour les fonctionnaires des services publics parastataux”⁷.”

Une question similaire se pose pour les fonctionnaires statutaires des entités fédérées dont la fixation du statut relève de la compétence de l'entité fédérée concernée et non de celle de l'autorité fédérale⁸.

4.3. Le chapitre II de l'avant-projet comporte exclusivement des dispositions relatives aux informations à donner au travailleur sur ses conditions de travail, sans agir substantiellement sur ces conditions ou sur le lien statutaire entre l'autorité et le fonctionnaire. Le chapitre II de l'avant-projet ne règle dès lors pas le statut de la fonction publique en tant que tel mais règle d'une manière transversale un aspect des conditions de travail qui peut être intégré dans la compétence fédérale étendue en matière de droit du travail qui, comme tel est aussi le cas par exemple pour la législation en matière de bien-être au travail⁹, s'applique également aux fonctionnaires statutaires tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées. Compris dans ce sens, le dispositif contenu au chapitre II

verwezen naar onder meer de volgende opmerking van de afdeling Wetgeving in advies 64.133/AV van 5 oktober 2018⁵:

“Volgens de vaste rechtspraak van de Raad van State en het Grondwettelijk Hof,⁶ voorziet artikel 107, tweede lid, van de Grondwet, juncto artikel 37 van dezelfde wet, in een bevoegdheidsverdelende regel, waarbij de bevoegdheid om de regels inzake het federaal openbaar ambt goed te keuren, verdeeld wordt tussen de federale wetgevende macht en de federale uitvoerende macht. In casu liggen de genoemde bepalingen ten grondslag aan een zelfstandige verordnungsbevoegdheid van de Koning op grond waarvan Hij het statuut van de personen bedoeld in artikel 107, tweede lid, van de Grondwet vaststelt. Die zelfstandige verordnungsbevoegdheid brengt het principiële verbod met zich mee op elke inmenging van de wetgever in dezelfde aangelegenheid.

Zo stelt het Grondwettelijk Hof dat “[d]e artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet [aan de Koning] immers de bevoegdheid voor[behouden] om het statuut van de ambtenaren bij het algemeen bestuur te regelen”, met dien verstande evenwel dat “[d]at op de grondwet steunende bevoegdheidsvoorbehoud, (...) niet [geldt] voor de ambtenaren van de parastatale overheidsdiensten”⁷.”

Een gelijkaardige vraag rijst ten aanzien van de statutaire ambtenaren van de deelstaten, waarvan het vaststellen van het statuut tot de bevoegdheid van de betrokken deelstaat en niet tot die van de federale overheid behoort.⁸

4.3. Hoofdstuk II van het voorontwerp bevat uitsluitend bepalingen die betrekking hebben op de informatie van de werknemer over diens arbeidsvoorwaarden, zonder dat daarbij inhoudelijk wordt ingewerkt op die voorwaarden of op de statutaire verhouding tussen de overheid en de ambtenaar. In hoofdstuk II van het voorontwerp wordt derhalve niet het ambtenarenstatuut als zodanig geregeld, maar wordt op een transversale wijze een aspect van de arbeidsvoorwaarden geregeld dat kan worden ingepast in de brede federale bevoegdheid inzake arbeidsrecht dat, zoals bijvoorbeeld ook het geval is voor de wettelijke regeling inzake het welzijn op het werk,⁹ eveneens van toepassing is op statutaire ambtenaren op zowel federaal als deelstatelijk niveau. In die zin begrepen

⁵ Avis C.E. 64.133/AG du 5 octobre 2018 sur un avant-projet de loi “modifiant la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique”, observation 8.

⁶ Note de bas de page dans le texte cité: En doctrine, voir notamment: M. UYTENDAELE, *Précis de droit constitutionnel belge*, 3^{ème} éd., Bruxelles, Bruylant, 2005, pp. 541-543; M. UYTENDAELE, *Trente leçons de droit constitutionnel*, Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 523-524; A.-L. DURVIAUX, *Droit de la fonction publique*, Bruxelles, Larcier, 2012, p. 78; J. VANDE LANOTTE, G. GOEDERTIER, Y. HAECK, J. GOOSSENS et T. DE PELSMACKER, *Belgisch Publiekrecht*, Bruges, die Keure, 2015, vol. 2, pp. 886-887 et les nombreuses références citées.

⁷ Note de bas de page dans le texte cité: C.C., 2 juin 2004, n° 99/2004, B.6.2. Voir également C.C., 10 juillet 2002, n° 129/2002, B.6.2 à B.6.4, ainsi que C.C., 2 octobre 2002, n° 138/2002, spéc. B.5.3.

⁸ Voir notamment l'article 87, § 3, de la loi spéciale du 8 août 1980 “de réformes institutionnelles”.

⁹ Voir la loi du 4 août 1996 “relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail”.

⁵ Adv.RvS 64.133/AV van 5 oktober 2018 over een voorontwerp van wet “tot wijziging van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken”, opm. 8.

⁶ Voetnoot in de geciteerde tekst: Voor de rechtsleer ter zake, zie inzonderheid M. UYTENDAELE, *Précis de droit constitutionnel belge*, ed. 3, Brussel, Bruylant, 2005, 541-543; M. UYTENDAELE, *Trente leçons de droit constitutionnel*, Brussel, Bruylant, 2014, 523-524; A.-L. DURVIAUX, *Droit de la fonction publique*, Brussel, Larcier, 2012, 78; J. VANDE LANOTTE, G. GOEDERTIER, Y. HAECK, J. GOOSSENS en T. DE PELSMACKER, *Belgisch Publiekrecht*, vol. 2, Brugge, die Keure, 2015, 886-887 en de talrijke aangehaalde verwijzingen.

⁷ Voetnoot in de geciteerde tekst: GwH 2 juni 2004, nr. 99/2004, B.6.2. Zie eveneens GwH 10 juli 2002, nr. 129/2002, B.6.2 tot B.6.4 en GwH 2 oktober 2002, nr. 138/2002, inz. B.5.3.

⁸ Zie o.m. artikel 87, § 3, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 “tot hervorming der instellingen”.

⁹ Zie de wet van 4 augustus 1996 “betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”.

de l'avant-projet ne peut pas être regardé comme réglant le statut des fonctionnaires.

Dans la mesure où le chapitre II de l'avant-projet peut s'appliquer à tous les fonctionnaires statutaires, il faut cependant tenir compte du fait que les mécanismes de protection prévus aux articles 17 et 18 de la directive s'appliquent également lorsque des fonctionnaires font usage des droits à l'information prévus par la directive. Ces dispositions ont été transposées dans le chapitre IV de l'avant-projet, lequel s'applique toutefois uniquement aux travailleurs contractuels. Lors de la transposition de la directive à l'égard de leurs fonctionnaires statutaires, les autorités compétentes devront donc veiller à ce que les mécanismes de protection s'appliquent également pour les droits à l'information dont jouit le fonctionnaire concerné en vertu du chapitre II de la loi envisagée et en vertu d'autres lois qui – consécutivement à une modification ou dès à présent – transposent les dispositions de directive concernées¹⁰.

5. L'article 21, paragraphe 1, de la directive prévoit que les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la directive au plus tard le 1^{er} août 2022 et qu'ils en informent immédiatement la Commission européenne. Conformément à l'article 21, paragraphe 3, de la directive, les États membres ont l'obligation de communiquer à la Commission européenne le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la directive.

L'avant-projet soumis pour avis vise uniquement à transposer partiellement la directive. Ainsi, il y aura encore lieu d'élaborer au niveau fédéral un dispositif relatif aux fonctionnaires statutaires et les différentes entités fédérées devront aussi prévoir la transposition requise dans le cadre de leurs compétences. L'adoption de mesures visant à transposer la directive sur l'ensemble du territoire et la communication subséquente d'informations suffisamment claires et précises quant aux mesures ainsi prises doivent dès lors, en l'occurrence, faire l'objet d'une attention particulière, compte tenu, d'une part, des règles répartitrices de compétences qui ont pour conséquence que la transposition de la directive concernée sera assurée par différentes autorités au sein de la structure fédérale de l'État et, d'autre part, du fait que la directive sera, pour le seul niveau fédéral, transposée par différents textes normatifs.

Sur ce point, le Conseil d'État, section de législation, rappelle l'article 260, paragraphe 3, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui prévoit la possibilité pour la Commission européenne de demander à la Cour de justice de l'Union européenne de condamner un État membre au paiement d'une somme forfaitaire ou d'une astreinte lorsque l'État membre concerné "a manqué à son obligation de communiquer des mesures de transposition d'une directive adoptée conformément à une procédure législative". Dans son arrêt Commission c. Royaume de Belgique du 8 juillet 2019, la Grande chambre de la Cour de justice a jugé à ce sujet qu'il incombe aux États membres de fournir des informations suffisamment claires et précises quant aux mesures de transposition d'une directive, établissant que l'intégralité des dispositions

valt in de regeling die is opgenomen in hoofdstuk II van het voorontwerp geen regeling van het ambtenarenstatuut te zien.

Ervan uitgaande dat hoofdstuk II van het voorontwerp toepassing kan vinden ten aanzien van alle statutaire ambtenaren, moet er wel rekening mee worden gehouden dat de beschermingsmechanismen voorzien in artikel 17 en 18 van de richtlijn ook gelden wanneer ambtenaren gebruik maken van de informatierechten uit de richtlijn. Die bepalingen zijn omgezet in hoofdstuk IV van het voorontwerp, dat echter alleen van toepassing is op contractuele werknemers. De bevoegde overheden zullen er bij de omzetting van de richtlijn ten aanzien van hun statutaire ambtenaren dus voor moeten zorgen dat de beschermingsmechanismen ook gelden ten aanzien van de informatierechten die de betrokken ambtenaar geniet op basis van hoofdstuk II van de aan te nemen wet en op basis van andere wetten die – door wijziging of nu reeds – de omzetting inhouden van de betrokken richtlijnbevestigingen.¹⁰

5. In artikel 21, lid 1, van de richtlijn wordt bepaald dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen om uiterlijk op 1 augustus 2022 aan de richtlijn te voldoen en dat zij de Europese Commissie daarvan onverwijld in kennis stellen. Overeenkomstig artikel 21, lid 3, van de richtlijn dienen de lidstaten aan de Europese Commissie de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht mee te delen die zij op het onder de richtlijn vallende gebied vaststellen.

Het om advies voorgelegde voorontwerp strekt slechts tot gedeeltelijke omzetting van de richtlijn. Zo moet op federaal niveau nog een regeling worden vastgesteld ten aanzien van statutaire ambtenaren en moeten ook de verschillende deelstaten binnen hun bevoegdheden in de vereiste omzetting voorzien. Het nemen van maatregelen ter omzetting van de richtlijn op het gehele grondgebied en vervolgens het meedelen van voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen met betrekking tot de aldus genomen maatregelen dient in casu dan ook een bijzonder aandachtspunt uit te maken gelet op, enerzijds, de bevoegdheidsverdelende regels die tot gevolg hebben dat het omzetten van de betrokken richtlijn zaak is van diverse overheden binnen de Federale Staatsstructuur en, anderzijds, het gegeven dat de omzetting van de richtlijn alleen al op het federale niveau zal gebeuren door middel van verschillende normatieve teksten.

Wat dat betreft brengt de Raad van State, afdeling Wetgeving, het bepaalde in artikel 260, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie in herinnering waarin voor de Europese Commissie in de mogelijkheid wordt voorzien om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een lidstaat te veroordelen tot betaling van een forfaitaire som of een dwangsom wanneer de betrokken lidstaat "zijn verplichting tot mededeling van maatregelen ter omzetting van een volgens een wetgevingsprocedure aangenomen richtlijn niet is nagekomen". In het arrest in de zaak Commissie v. België van 8 juli 2019 heeft de Grote Kamer van het Hof van Justitie hieromtrent geoordeeld dat op de lidstaten de verplichting rust om voldoende duidelijke en nauwkeurige inlichtingen over de maatregelen ter omzetting van een richtlijn te verstrekken,

¹⁰ Voir par exemple la loi du 8 avril 1965 "instituant les règlements de travail".

¹⁰ Zie bv. de wet van 8 april 1965 "tot instelling van de arbeidsreglementen".

de la directive est transposée sur l'ensemble de leur territoire et, le cas échéant, d'accompagner cette communication de la présentation d'un tableau de correspondance indiquant, pour chaque disposition de ladite directive, la ou les dispositions nationales assurant sa transposition¹¹.

6. En ce qui concerne le tableau de correspondance que vise le point 5 in fine, un certain nombre de ces tableaux a été transmis à la section de législation par le délégué, ce qui a bien entendu facilité l'examen de la correspondance des dispositions de l'avant-projet avec celles de la directive.

Il est recommandé de joindre les tableaux concernés au projet de loi lorsque ce dernier sera déposé à la Chambre des représentants. Ils seront utiles non seulement pour l'assemblée législative saisie de ce projet mais aussi pour les destinataires des règles concernées¹².

EXAMEN DU TEXTE

Article 7

7. L'article 5, paragraphe 1, de la directive fixe le calendrier et les modalités de fourniture des informations, tandis que l'article 6 règle la modification des informations concernées.

L'article 7, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet dispose que toute modification "des aspects de la relation de travail qui sont mentionnés dans le ou les document(s) visé(s) aux articles 4, 5 et 6 doit être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais (...), et ce au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification".

L'article 15 de la loi du 8 avril 1965 "instituant les règlements de travail" ne contient aucune disposition similaire concernant le moment auquel doivent être communiquées les modifications apportées au règlement de travail, ni concernant les éléments du règlement de travail qui mettent en œuvre la directive dont la transposition est envisagée. Le délégué a d'ailleurs confirmé que l'obligation contenue à l'article 7, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet ne s'applique pas aux modifications du règlement de travail.

"L'article 7, alinéa 1^{er} du projet de loi ne vise pas la modification des informations collectives qui sont communiquées via la règlement de travail (puisque'il fait référence aux modifications des informations visées dans les articles 4, 5 et 6)."

Il conviendra de réexaminer le texte de l'avant-projet sur ce point.

¹¹ CJUE, 8 juillet 2019, *Commission c. Royaume de Belgique*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, point 59.

¹² Voir, plus en détail, en ce qui concerne les avantages pratiques et l'utilité de l'ajout de tels tableaux de correspondance au texte des projets de loi, les *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, n° 193, à consulter sur le site internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be), dénommé ci-après "Guide de légistique".

waaruit blijkt dat alle bepalingen van de richtlijn op hun volledige grondgebied worden omgezet, en om, in voorkomend geval vergezeld van een concordantietabel, uiteen te zetten met welke nationale bepaling of bepalingen elk van de bepalingen van de richtlijn wordt omgezet.¹¹

6. Wat de concordantietabel betreft waaraan aan het einde van randnummer 5 wordt gerefereerd, werden door de gemachtigde een aantal van dergelijke tabellen aan de afdeling Wetgeving meegedeeld, wat uiteraard het onderzoek van de overeenstemming van de bepalingen van het voorontwerp met die van de richtlijn heeft vergemakkelijkt.

Het verdient aanbeveling om de betrokken tabellen bij het wetsontwerp te voegen wanneer dit bij de Kamer van volksvertegenwoordigers wordt ingediend. Deze tabellen zijn niet enkel nuttig voor de wetgevende vergadering die dat ontwerp behandelt, maar ook voor de personen voor wie de betrokken regelgeving bestemd is.¹²

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 7

7. Artikel 5, lid 1, van de richtlijn bepaalt het tijdstip en de wijze van het verstrekken van de informatie, terwijl artikel 6 de wijziging van de betrokken informatie regelt.

Artikel 7, eerste lid, van het voorontwerp, bepaalt dat elke wijziging "in de aspecten van de arbeidsrelatie die vermeld zijn in het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 (...) zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer [moet] worden verstrekt (...) en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt".

Artikel 15 van de wet van 8 april 1965 "tot instelling van de arbeidsreglementen" bevat geen vergelijkbare regeling met betrekking tot het tijdstip waarop wijzigingen van het arbeidsreglement ter kennis moeten worden gebracht, ook niet ten aanzien van de elementen van het arbeidsreglement die uitvoering geven aan de om te zetten richtlijn. De gemachtigde bevestigde overigens dat de verplichting in artikel 7, eerste lid, van het voorontwerp geen toepassing vindt op wijzigingen van het arbeidsreglement:

"L'article 7, alinéa 1^{er} du projet de loi ne vise pas la modification des informations collectives qui sont communiquées via la règlement de travail (puisque'il fait référence aux modifications des informations visées dans les articles 4, 5 et 6)."

De tekst van het voorontwerp zal op dit punt nog aan een bijkomend onderzoek moeten worden onderworpen.

¹¹ HvJ 8 juli 2019, *Commissie v. België*, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573, punt 59.

¹² Zie, meer uitgebreid, omtrent de praktische voordelen en het nut van het toevoegen van dergelijke concordantietabellen bij de tekst van wetsontwerpen, *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, nr. 193, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be), hierna "Handleiding Wetgevingstechniek" genoemd.

Article 8

8. La phrase liminaire de l'article 8 de l'avant-projet sera reformulée comme suit:

“L'article 3ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 3 juin 2007, est remplacé par ce qui suit:”.

De même, d'autres dispositions modificatives contenues dans l'avant-projet devront chaque fois faire mention des textes qui ont modifié par le passé les dispositions que modifie l'avant-projet et qui sont encore en vigueur¹³.

Ainsi, à titre d'exemple et exclusivement en ce qui concerne les dispositions modificatives contenues dans le chapitre II de l'avant-projet, on peut relever que l'article 124, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 a été modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013 (article 10 de l'avant-projet), que l'article 6, § 1^{er}, 4^o (a), de la loi du 8 avril 1965 “instituant les règlements de travail” a été remplacé par la loi du 12 août 2000 (article 13 de l'avant-projet), que l'article 6, § 1^{er}, 16^o, de la loi précitée du 8 avril 1965 a été inséré par la loi du 12 août 2000 (article 14 du projet), que l'article 6, § 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 a été modifié en dernier lieu par la loi du 3 juin 2007 (article 15 de l'avant-projet), et que – toujours en ce qui concerne la loi du 8 avril 1965 – l'article 14, 2^o, q) et r), a été inséré par la loi du 12 août 2000 (articles 16 et 17 de l'avant-projet). Il convient de formuler l'article 18 de l'avant-projet comme suit:

“L'article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 août 2000 et modifié par la loi du 3 juin 2007, est abrogé.”

Il conviendra, le cas échéant, d'adapter la formulation des autres dispositions modificatives contenues dans l'avant-projet dans le même sens et de la compléter par la mention des textes modificatifs encore en vigueur.

Article 11

9. Dans la phrase à insérer dans l'article 4, § 1^{er}, alinéa 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”, les termes “nadere regels” du texte néerlandais ne correspondent pas aux termes “autres règles” du texte français. Alors que la notion de “nadere regels” indique une précision des règles existantes, le texte français devant alors plutôt faire mention de “modalités”, la notion d’ “autres règles” implique l'ajout de nouvelles règles aux règles existantes. Il faudra veiller à cet égard à une meilleure concordance entre les textes néerlandais et français, selon l'intention poursuivie.

¹³ *Guide de légistique*, n° 113, a).

Artikel 8

8. De inleidende zin van artikel 8 van het voorontwerp moet als volgt worden gecorrigeerd:

“Artikel 3ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007, wordt vervangen als volgt:”.

Ook in andere wijzigingsbepalingen die het voorontwerp bevat zal telkens nog melding moeten worden gemaakt van de teksten die in het verleden wijzigingen hebben aangebracht aan de met het voorontwerp te wijzigen bepalingen en die nog van kracht zijn.¹³

Zo kan er bij wijze van voorbeeld en uitsluitend ten aanzien van de wijzigingsbepalingen die hoofdstuk II van het voorontwerp bevat op worden gewezen dat artikel 124, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 het laatst gewijzigd werd bij de wet van 26 december 2013 (artikel 10 van het voorontwerp), dat artikel 6, § 1, 4^o (a), van de wet van 8 april 1965 “tot instelling van de arbeidsreglementen” werd vervangen bij de wet van 12 augustus 2000 (artikel 13 van het voorontwerp), dat artikel 6, § 1, 16^o, van de voornoemde wet van 8 april 1965 werd ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000 (artikel 14 van het ontwerp), dat artikel 6, § 1, van de wet van 8 april 1965 het laatst werd gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007 (artikel 15 van het voorontwerp), en dat – steeds wat de wet van 8 april 1965 betreft – artikel 14, 2^o, q) en r), werd ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000 (artikelen 16 en 17 van het voorontwerp). Artikel 18 van het voorontwerp dient te worden geredigeerd als volgt:

“Artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000 en gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt opgeheven.”

De redactie van de overige wijzigingsbepalingen die het voorontwerp bevat, zal in voorkomend geval op een gelijkaardige wijze moeten worden aangepast en vervolledigd met een vermelding van de nog geldende wijzigende teksten.

Artikel 11

9. In de aan artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987 “betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers” toe te voegen zin, stemmen de woorden “nadere regels”, in de Nederlandse tekst, niet overeen met de woorden “autres règles”, in de Franse tekst. Terwijl het begrip “nadere regels” duidt op een nadere invulling van bestaande regels en in de Franse tekst dan veeleer van “modalités” zou moeten worden melding gemaakt, impliceert het begrip “autres règles” de toevoeging van nieuwe regels aan de bestaande regels. Er zal op dit punt voor een grotere overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst moeten worden gezorgd afhankelijk van de bedoeling.

¹³ *Handleiding Wetgevingstechniek*, nr. 113, a).

La même observation peut être formulée pour l'ajout, en projet, à l'article 9 de la loi du 24 juillet 1987, figurant dans l'article 12 de l'avant-projet.

Articles 13 à 15

10. Les éléments d'informations, mentionnés à l'article 4, paragraphe 2, de la directive, qui doivent être communiqués aux travailleurs, sont en partie mentionnés directement dans l'article 4, § 2, de l'avant-projet et en partie intégrés dans l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 "instituant les règlements de travail" (articles 13 à 15 de l'avant-projet). Pour les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 8 avril 1965, cette dernière catégorie d'éléments est reproduite à l'article 5 de l'avant-projet.

L'article 3 de la directive à transposer précise la manière dont l'information requise doit être fournie. Ce dispositif est transposé par l'article 4, § 1^{er}, de l'avant-projet. Par une référence à l'article 4, cette disposition s'applique également aux éléments énumérés à l'article 5 de l'avant-projet. La question se pose toutefois de savoir dans quelle mesure les dispositions concernées de la directive sont transposées en ce qui concerne les éléments d'information qui font ou feront partie du règlement de travail¹⁴.

Interrogé quant à la possibilité de fournir le règlement de travail sous forme électronique, le délégué a déclaré ce qui suit:

"L'article 15 de la loi du 8 avril 1965 ne précise pas comment les règlements de travail définitif et leurs modifications doivent être mis à disposition dans un format facilement accessible, ni la manière dont les copies visées au présent article doivent être réalisées, distribuées et conservées. En principe, tout support d'information peut donc être utilisé, et l'utilisation d'un système électronique de gestion de l'information peut être envisagée. Les moyens électroniques de publication ou de communication (c'est-à-dire les alternatives électroniques ou numériques) ne sont pas exclus.

En ce sens, les informations collectives qui sont communiquées, via le règlement de travail, peuvent également l'être sous format électronique comme le prévoit l'article 3 de la directive."

La question se pose de savoir si l'article 3 de la directive est ainsi transposé de manière adéquate, dès lors que, selon cette disposition, il doit être possible de fournir les informations "sous format électronique" "à condition que le travailleur y ait accès, qu'elles puissent être enregistrées et imprimées, et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception". Ces conditions ne paraissent pas figurer dans

¹⁴ Outre les modifications prévues aux articles 13 à 15 de l'avant-projet, les éléments qui sont déjà mentionnés dans l'actuel article 6 de la loi du 8 avril 1965 visent aussi à transposer la directive.

Dezelfde opmerking kan worden gemaakt bij de ontworpen toevoeging aan artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 in artikel 12 van het voorontwerp.

Artikelen 13 tot 15

10. De in artikel 4, lid 2, van de richtlijn vermelde informatie-elementen die aan de werknemers moeten worden bezorgd, worden deels rechtstreeks in artikel 4, § 2, van het voorontwerp vermeld en deels geïntegreerd in artikel 6 van de wet van 8 april 1965 "tot instelling van de arbeidsreglementen" (artikelen 13 tot 15 van het voorontwerp). Voor de werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 vallen, wordt deze laatste categorie van elementen in artikel 5 van het voorontwerp weergegeven.

Artikel 3 van de om te zetten richtlijn bepaalt op welke wijze de vereiste informatie moet worden verstrekt. Die regeling wordt omgezet door artikel 4, § 1, van het voorontwerp. Door middel van een verwijzing naar artikel 4 geldt die bepaling ook ten aanzien van de elementen opgesomd in artikel 5 van het voorontwerp. De vraag rijst evenwel in welke mate de betrokken richtlijnbevestigingen worden omgezet ten aanzien van de informatie-elementen die deel uitmaken of zullen uitmaken van het arbeidsreglement.¹⁴

Gevraagd naar de mogelijkheid om het arbeidsreglement op elektronische wijze te bezorgen, verklaarde de gemachtigde het volgende:

"L'article 15 de la loi du 8 avril 1965 ne précise pas comment les règlements de travail définitif et leurs modifications doivent être mis à disposition dans un format facilement accessible, ni la manière dont les copies visées au présent article doivent être réalisées, distribuées et conservées. En principe, tout support d'information peut donc être utilisé, et l'utilisation d'un système électronique de gestion de l'information peut être envisagée. Les moyens électroniques de publication ou de communication (c'est-à-dire les alternatives électroniques ou numériques) ne sont pas exclus.

En ce sens, les informations collectives qui sont communiquées, via le règlement de travail, peuvent également l'être sous format électronique comme le prévoit l'article 3 de la directive."

De vraag rijst of hiermee artikel 3 van de richtlijn wel op een adequate wijze wordt omgezet, aangezien het verstrekken van de informatie "in elektronische vorm" volgens die richtlijnbevestiging mogelijk moet zijn "mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt en mits de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart". Die randvoorwaarden lijken niet voor te komen in

¹⁴ Bovendien de wijzigingen vervat in de artikelen 13 tot 15 van het voorontwerp strekken ook elementen die reeds worden vermeld in het huidige artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot omzetting van de richtlijn.

la disposition légale existante ni dans l'avant-projet. Il serait préférable de réexaminer le texte de ce dernier sous cet angle.

Article 19

11. L'article 19, alinéa 2, de l'avant-projet dispose qu'il peut être dérogé aux articles 23, 26 et 27 "par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs concernés soit respectée et que cette convention collective de travail entre en vigueur plus tard le 1^{er} août 2022".

Sur ce point, force est de constater que la loi du 5 décembre 1968 "sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires" ne s'applique pas à tous les employeurs et travailleurs qui relèvent du champ d'application du chapitre III¹⁵. Le champ d'application des dispositions auxquelles il pourrait être dérogé par une convention collective de travail est dès lors plus large que celui de la loi du 5 décembre 1968. Au cas où des dérogations opérées par une convention collective de travail créent ainsi une différence de traitement, il faudra veiller à ce que celles-ci puissent être justifiées au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution.

En outre, il faut rappeler que la technique visant à donner exécution à des dispositifs législatifs en recourant au procédé des conventions collectives de travail, n'est certes pas à proscrire a priori¹⁶, mais il faudra veiller à ce que les pouvoirs ainsi attribués aux partenaires sociaux n'excèdent pas le cadre des relations entre employeurs et travailleurs délimité par le législateur, par l'ajout d'une réglementation substantiellement nouvelle ou dérogatoire. Tel est surtout le cas du régime relatif à la procédure de plainte et à l'indemnisation contenu au chapitre IV de l'avant-projet qui est susceptible de soulever des questions sous cet angle.

Par ailleurs, on n'aperçoit pas clairement ce qu'il y a lieu d'entendre par la condition, mentionnée à l'article 19, alinéa 2, de l'avant-projet, prévoyant que "la protection globale des travailleurs concernés soit respectée", et si l'on vise ainsi, par exemple, un niveau de protection supérieur à ce qui est requis en vertu de la directive à transposer. L'exposé des motifs devrait à tout le moins donner quelques précisions à cet égard.

Conformément à l'article 19, alinéa 2, de l'avant-projet, la convention collective de travail par laquelle il est dérogé aux dispositions concernées doit entrer en vigueur au plus tard

de la bestehende wetsbepaling en evenmin deel uit te maken van het voorontwerp. De tekst van dat laatste zal vanuit dat oogpunt het best nog aan een bijkomend onderzoek worden onderworpen.

Artikel 19

11. In artikel 19, tweede lid, van het voorontwerp, wordt bepaald dat van de artikelen 23, 26 en 27 kan worden afgeweken "door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gerespecteerd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt".

Wat dat betreft moet worden vastgesteld dat de wet van 5 december 1968 "betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités" niet van toepassing is op alle werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied van hoofdstuk III vallen.¹⁵ Het toepassingsgebied van de bepalingen waarvan bij collectieve arbeidsovereenkomst zou kunnen worden afgeweken is derhalve ruimer dan het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968. Er zal moeten worden op toegezien dat, indien afwijkingen bij collectieve arbeidsovereenkomst daardoor een verschil in behandeling tot stand zouden brengen, deze zullen moeten kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel.

Bovendien dient eraan te worden herinnerd dat de techniek om aan de hand van het procedé van collectieve arbeidsovereenkomsten nadere uitvoering te geven aan wettelijke regelingen, weliswaar niet a priori te verwerpen valt,¹⁶ maar dat er niettemin op zal moeten worden toegezien dat de aldus aan de sociale partners toegekende bevoegdheden niet het door de wetgever uitgetekende kader van de betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers te buiten gaat door middel van de toevoeging van substantieel nieuwe of afwijkende regelgeving. Vooral de regeling die inzake klachtenprocedure en vergoedingsregeling is vervat in hoofdstuk IV van het voorontwerp kan vanuit die optiek vragen oproepen.

Voorts is niet duidelijk wat moet worden verstaan onder de in artikel 19, tweede lid, van het voorontwerp, vermelde voorwaarde dat "de algemene bescherming van de werknemers wordt gerespecteerd" en of daarmee, bijvoorbeeld, een hoger beschermingsniveau wordt bedoeld dan hetgeen op grond van de om te zetten richtlijn vereist is. Minstens in de memorie van toelichting zou daaromtrent enige verduidelijking moeten worden verstrekt.

De collectieve arbeidsovereenkomst waarmee wordt afgeweken van de betrokken bepalingen moet, steeds overeenkomstig het bepaalde in artikel 19, tweede lid, van het voorontwerp,

¹⁵ Voir l'article 2, § 3, de la loi du 5 décembre 1968 concernée.

¹⁶ Voir notamment l'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° 54-2247/001, p. 267, observation 6.2.

¹⁵ Zie artikel 2, § 3, van de betrokken wet van 5 december 1968.

¹⁶ Zie o.m. 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. 54-2247/001, 267, opmerking 6.2.

le 1^{er} août 2022. La date d'entrée en vigueur peut toutefois être antérieure à la date à laquelle la convention est déclarée obligatoire, voire à la date à laquelle est publiée cette déclaration¹⁷. Cela implique le risque que les justiciables soient soumis avec effet rétroactif à une réglementation qui s'écartere de ce que le législateur a prévu.

Les observations préliminaires s'appliquent également à l'égard de l'article 30, alinéa 2, de l'avant-projet, qui contient une disposition analogue sur la base de laquelle il peut être dérogé aux "dispositions contenues dans le présent chapitre", à savoir le chapitre IV qui règle la protection contre le traitement défavorable et le licenciement.

Article 23

12. L'article 23, alinéa 4, de l'avant-projet fait mention d'une "[interruption abusive]" de la succession des contrats à durée déterminée ou de remplacement. L'exposé des motifs précise cette notion comme suit:

"L'employeur ne peut pas interrompre abusivement la succession des contrats à durée déterminée ou de remplacement dans le but de retarder l'acquisition de l'ancienneté de six mois. Cela signifie qu'il ne peut pas introduire une interruption entre ces contrats de travail dans le seul but de retarder le cumul de six mois d'ancienneté".

Il est recommandé d'exprimer plus clairement la portée envisagée de la notion d'"interruption abusive" dans le texte de la disposition en projet elle-même et de compléter l'avant-projet sur ce point par une définition de cette notion.

13. On n'aperçoit pas clairement si, et dans l'affirmative comment, une infraction à l'article 23, alinéa 4, de l'avant-projet est sanctionnée. Cette question ne relève assurément pas de la définition de l'infraction inscrite à l'article 174/2, en projet, du Code pénal social (article 41 de l'avant-projet) et le régime de protection prévu au chapitre IV de l'avant-projet ne semble pas non plus s'y appliquer.

Le dispositif en projet devrait encore être réexaminé sur ce point.

Articles 26 à 29

14. Les articles 26 à 29 de l'avant-projet visent à transposer l'article 10 de la directive qui concerne la "prévisibilité minimale du travail".

Il ressort des informations transmises par le délégué que pour sa transposition, il est partiellement renvoyé à des

¹⁷ Voir l'article 16, point 6, et l'article 32 de la loi du 5 décembre 1968.

in werking treden uiterlijk op 1 augustus 2022. De datum van inwerkingtreding kan evenwel vroeger zijn dan de datum van algemeenverbindendverklaring, laat staan de bekendmaking van die algemeenverbindendverklaring.¹⁷ Dit houdt het risico in dat rechtsonderhorigen met terugwerkende kracht worden onderworpen aan een regeling die afwijkt van hetgeen de wetgever heeft bepaald.

De voorafgaande opmerkingen gelden eveneens ten aanzien van artikel 30, tweede lid, van het voorontwerp, dat een gelijkaardige bepaling bevat op basis waarvan kan worden afgeweken van "de bepalingen van dit hoofdstuk", namelijk hoofdstuk IV dat de bescherming regelt in geval van nadelige behandeling en ontslag.

Artikel 23

12. In artikel 23, vierde lid, van het voorontwerp, wordt melding gemaakt van een "wederrechtelijk onderbreken" van de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten. In de memorie van toelichting wordt dat begrip als volgt verduidelijkt:

"De werkgever kan de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten niet wederrechtelijk onderbreken met het oog op het vertragen van de verwerving van de anciënniteit van zes maanden. Hiermee wordt bedoeld dat hij geen onderbreking tussen deze arbeidsovereenkomsten kan inlassen enkel met het doel om de opbouw van de anciënniteit van zes maanden te vertragen."

Het verdient aanbeveling om in de tekst van de ontworpen bepaling zelf duidelijker de beoogde draagwijdte van het begrip "wederrechtelijk onderbreken" tot uitdrukking te brengen en het voorontwerp op dat punt met een omschrijving van dat begrip aan te vullen.

13. Het is niet duidelijk of, en zo ja, hoe een inbreuk op artikel 23, vierde lid, van het voorontwerp, wordt gesanctioneerd. Dit valt alvast buiten de omschrijving van het misdrijf in het ontworpen artikel 174/2 van het Sociaal Strafwetboek (artikel 41 van het voorontwerp) en ook de beschermingsregeling voorzien in hoofdstuk IV van het voorontwerp lijkt hierop niet van toepassing te zijn.

De ontworpen regeling zou op dat punt nog aan een bijkomend onderzoek moeten worden onderworpen.

Artikelen 26 tot 29

14. De artikelen 26 tot 29 van het voorontwerp strekken tot omzetting van artikel 10 van de richtlijn dat betrekking heeft op de "minimale voorspelbaarheid van het werk".

Uit de door de gemachtigde verstrekte inlichtingen blijkt dat voor de omzetting hiervan deels wordt verwezen naar

¹⁷ Zie artikel 16, punt 6, en artikel 32 van de wet van 5 december 1968.

dispositions légales déjà existantes. Ainsi, les obligations inscrites à l'article 10, paragraphe 1, a), et en partie b), de la directive à transposer sont réputées être déjà contenues à l'article 6, § 1^{er}, alinéa 3, de la loi du 8 avril 1965 "instituant les règlements de travail" et à l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail".

Certains travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail sont toutefois exclus du champ d'application de ces dispositions¹⁸. Le régime en projet devrait être réexaminé sur ce point également.

Article 31

15. L'article 31, § 1^{er}, de l'avant-projet vise le cas dans lequel une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur "en raison d'une violation de ses droits en vertu de la présente loi". La question se pose de savoir si, lors de la rédaction de ce dernier membre de phrase, il a été suffisamment tenu compte du fait que certains droits prévus par la directive ont déjà été insérés dans des législations autres que la loi en projet¹⁹ et que le mécanisme de protection en projet devrait dès lors également s'appliquer aux droits inscrits dans ces autres lois. Dans ce cas, la mention des "droits en vertu de la présente loi" est trop stricte et sa rédaction devrait être adaptée, ou il faudrait indiquer plus clairement quels droits, insérés dans d'autres lois que la loi en projet, sont assimilés pour l'application de cette dernière aux "droits en vertu de la présente loi".

reeds bestaande wettelijke bepalingen. Zo worden de verplichtingen vervat in artikel 10, lid 1, a), en deels b), van de om te zetten richtlijn geacht reeds vervat te zijn in artikel 6, § 1, derde lid, van de wet van 8 april 1965 "tot instelling van de arbeidsreglementen" en in artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Bepaalde contractueel tewerkgestelde werknemers zijn echter uitgesloten van het toepassingsgebied van deze bepalingen.¹⁸ Ook op dit punt zou de ontworpen regeling nog aan een bijkomend onderzoek moeten onderworpen worden.

Artikel 31

15. In artikel 31, § 1, van het voorontwerp, wordt het geval beoogd waarin tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer "wegens een schending van zijn rechten die uit deze wet voortvloeien". Vraag is of er bij de redactie van deze laatste zinsnede voldoende rekening mee is gehouden dat sommige rechten waarin de richtlijn voorziet reeds in andere wetgeving zijn opgenomen dan in de ontworpen wet¹⁹ en dat derhalve het ontworpen beschermingsmechanisme ook op de rechten in die andere wetten toepasselijk zou moeten zijn. In dat geval is de vermelding van de "rechten die uit deze wet voortvloeien" te strikt en zou de redactie ervan moeten worden aangepast, dan wel zou duidelijker moeten worden aangegeven welke rechten die zijn opgenomen in andere wetten dan de ontworpen wet, voor de toepassing van deze laatste worden gelijkgesteld met "rechten die uit deze wet voortvloeien".

¹⁸ Voir les articles 2 et 3 de la loi du 8 avril 1965 et les articles 3 et 4 de la loi du 16 mars 1971 "sur le travail".

¹⁹ Voir par exemple, en ce qui concerne les horaires variables, certaines dispositions de la loi du 3 juillet 1978 "relative aux contrats de travail" et de la loi-programme du 22 décembre 1989.

¹⁸ Zie de artikelen 2 en 3 van de wet van 8 april 1965 en de artikelen 3 tot 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

¹⁹ Zie bv., wat de variabele uurroosters betreft, sommige bepalingen van de wet van 3 juli 1978 "betreffende de arbeidsovereenkomsten" en van de programmawet van 22 december 1989.

16. Le régime de protection contenu à l'article 31 de l'avant-projet s'applique lorsqu'"une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur". L'article 31, § 2, 1°, indique ce qu'il faut entendre par "plainte". Dès lors qu'il peut notamment s'agir d'une plainte "auprès des services d'inspection compétents", l'employeur ne sera pas informé dans tous les cas de son existence et, par conséquent, du fait que le mécanisme de protection s'applique. Bien que l'ignorance de l'existence de la plainte puisse constituer un élément de fait facilitant l'administration de la preuve de l'employeur visée à l'article 31, § 3, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet, cette situation est en porte-à-faux avec l'économie de la réglementation, qui vise en effet à offrir une protection contre les représailles consécutives au dépôt d'une plainte. La question se pose dès lors de savoir s'il ne serait pas préférable que la disposition en projet fasse mention de la condition selon laquelle l'employeur avait connaissance ou pouvait raisonnablement avoir connaissance de la plainte²⁰.

17. Dans un souci de clarté et d'une meilleure conformité avec le texte français, on écrira dans le texte néerlandais de l'article 31, § 3, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet "Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van ...". Par identité de motifs, on écrira dans le texte néerlandais de l'article 31, § 4, de l'avant-projet "moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen een schadevergoeding betalen" au lieu de "moet de werkgever een schadevergoeding betalen".

Article 43

18. L'article 19 de la directive dispose que les États membres établissent "les règles en matière de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales découlant de la présente directive ou aux dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive" et exige en outre que les "sanctions prévues so[ie]nt effectives, proportionnées et dissuasives".

Cette disposition est mise en œuvre par le chapitre VI de l'avant-projet, qui vise à modifier le Code pénal social.

L'article 43 de l'avant-projet vise à insérer dans le code précité un nouvel article 188/4 concernant les infractions aux obligations en matière d'informations prévues au chapitre II de l'avant-projet. À plusieurs reprises, cette disposition fait référence aux obligations visées "aux articles 4, 5 et 6" de la

²⁰ Ainsi, un parallélisme est également établi avec des régimes de protection visant à transposer des dispositions de la directive qui ont une portée comparable (voir l'article 21, § 3, en projet, de la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre certaines formes de discrimination" dans l'avant-projet de loi "modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables", sur lequel la section de législation a donné le 3 mai 2022 l'avis 71.302/3).

16. De in artikel 31 van het voorontwerp vervatte beschermingsregeling geldt wanneer "tegen de werkgever een klacht wordt ingediend". In artikel 31, § 2, 1°, wordt vermeld wat onder een klacht moet worden begrepen. Aangezien dat onder meer een klacht "bij de bevoegde inspectiediensten" kan zijn, zal de werkgever niet in alle gevallen op de hoogte zijn van het bestaan van de klacht en bijgevolg van het feit dat de beschermingsregeling toepassing vindt. Hoewel de afwezigheid van kennis over het bestaan van de klacht een feitelijk element kan vormen dat de bewijsvoering van de werkgever zoals bedoeld in artikel 31, § 3, eerste lid, van het voorontwerp, vergemakkelijkt, knelt deze situatie met het opzet van de regeling, die er immers toe strekt bescherming te bieden tegen represailles ten gevolge van een klacht. Het is derhalve de vraag of in de ontworpen bepaling niet het best melding wordt gemaakt van de voorwaarde dat de werkgever kennis had of redelijkerwijs kennis kon hebben van de klacht.²⁰

17. Ter wille van de duidelijkheid en een grotere overeenstemming met de Franse tekst, schrijve men in de Nederlandse tekst van artikel 31, § 3, eerste lid, van het voorontwerp "Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van ...". Om dezelfde redenen schrijve men in de Nederlandse tekst van artikel 31, § 4, van het voorontwerp "moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen een schadevergoeding betalen" in plaats van "moet de werkgever een schadevergoeding betalen".

Artikel 43

18. Artikel 19 van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten vaststellen "welke sancties gelden voor inbreuken op nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten" en vereist voorts dat de "sancties (...) doeltreffend, evenredig en afschrikkend [zijn]".

Aan deze bepaling wordt uitvoering gegeven door hoofdstuk VI van het voorontwerp, dat strekt tot het wijzigen van het Sociaal Strafwetboek.

Artikel 43 van het voorontwerp strekt tot het invoegen van een nieuw artikel 188/4 in het voornoemde wetboek met betrekking tot inbreuken op de informatieverplichtingen voorzien in hoofdstuk II van het voorontwerp. Daarin wordt meermaals verwezen naar de verplichtingen bedoeld in "de artikelen 4,

²⁰ Op die wijze wordt dan tevens een parallélisme tot stand gebracht met beschermingsregelingen die richtlijnbeepalingen beogen om te zetten met een vergelijkbare strekking (zie het ontworpen artikel 21, § 3, van de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen" in het voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft", waarover de afdeling Wetgeving op 3 mei 2022 advies 71.302/3 heeft uitgebracht).

loi à adopter. Or, la transposition des dispositions correspondantes de la directive est également opérée en partie par la modification de l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 "instituant les règlements de travail" (articles 13 à 15 de l'avant-projet). L'article 5 de l'avant-projet en constitue le pendant pour les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 8 avril 1965.

Par conséquent, on n'aperçoit pas clairement si, et comment, la méconnaissance des obligations en matière d'informations concernant la relation de travail est sanctionnée, pour ce qui est des éléments qui sont transposés par la voie d'une modification de l'article 6 de la loi du 8 avril 1965. Il peut être observé à cet égard que s'il est vrai que l'article 201 du Code pénal social concerne déjà "[l]es mentions du règlement de travail", cette disposition pénale ne mentionne toutefois pas tous les éléments qui doivent être insérés en vue de la transposition de la directive dans le règlement de travail²¹, alors que l'avant-projet ne tend pas à modifier cette disposition.

Par conséquent, l'élément précité devrait encore être réexaminé, compte tenu de l'article 19 de la directive à transposer et du principe constitutionnel d'égalité. À cet égard, il faudra par ailleurs tenir compte de différences éventuelles dans le degré de la peine. Ainsi, la communication d'informations inexactes sur des éléments mentionnés à l'article 5 de l'avant-projet donnera lieu à une sanction de niveau 2 (article 188/4, § 2, 1°, en projet, du Code pénal social), alors que pour des éléments qui doivent être mentionnés dans le règlement de travail, cette sanction sera de niveau 1 dans certains cas (article 201, § 2, du Code pénal social). La disposition en projet prévoit également une multiplication de l'amende par le nombre de travailleurs concernés, alors que tel n'est pas le cas dans les dispositions actuellement en vigueur du Code pénal social concernant le règlement de travail (voir les articles 200 à 203 du Code pénal social). Le cas échéant, l'exposé des motifs pourrait être complété par une justification de différences éventuelles dans le degré de la peine au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution.

Article 46

19. L'article 46 de l'avant-projet dispose que la loi à adopter entre en vigueur "le XXX, à l'exception de l'article 29 qui entre en vigueur le 1^{er} novembre 2022".

Eu égard au délai de transposition dont fait mention l'article 21, paragraphe 1, de la directive, la loi en projet devrait entrer en vigueur au plus tard le 1^{er} août 2022.

20. En ce qui concerne la règle dérogatoire concernant l'entrée en vigueur de l'article 29 de la loi en projet, le 1^{er} novembre 2022, l'exposé des motifs mentionne ce qui suit:

²¹ Voir par exemple l'article 6, § 1^{er}, 18° et 19°, en projet, de la loi du 8 avril 1965 (article 15 de l'avant-projet) ou comparer l'article 6, § 1^{er}, 4°, (a), en projet, de la loi du 8 avril 1965 (article 13 de l'avant-projet) avec l'article 201, § 2, 2°, du Code pénal social.

5 en 6" van de aan te nemen wet. De omzetting van de overeenstemmende richtlijnbevestigingen gebeurt echter ook ten dele door de wijziging van artikel 6 van de wet van 8 april 1965 "tot instelling van de arbeidsreglementen" (artikelen 13 tot 15 van het voorontwerp). Artikel 5 van het voorontwerp is daarvan de tegenhanger voor de werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 vallen.

Het is bijgevolg niet duidelijk of, en hoe, de miskenning van de verplichtingen inzake de informatie over de arbeidsrelatie wordt gesanctioneerd, wat betreft de elementen die zijn omgezet door middel van een wijziging van artikel 6 van de wet van 8 april 1965. Daarbij kan worden opgemerkt dat artikel 201 van het Sociaal Strafwetboek weliswaar reeds betrekking heeft op "[v]ermeldingen in het arbeidsreglement", maar dat niet alle elementen die ter omzetting van de richtlijn in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, in die strafbepaling worden vermeld.²¹ terwijl het voorontwerp die bepaling niet beoogt te wijzigen.

Het voornoemde element zou bijgevolg nog aan een bijkomend onderzoek moeten worden onderworpen, rekening houdend met artikel 19 van de om te zetten richtlijn en met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Daarbij zal tevens rekening moeten worden gehouden met eventuele verschillen in de strafmaat. Zo zal het geven van onjuiste informatie over elementen vermeld in artikel 5 van het voorontwerp aanleiding geven tot een sanctie van niveau 2 (ontworpen artikel 188/4, § 2, 1°, van het Sociaal Strafwetboek), terwijl dat voor elementen die in het arbeidsreglement vermeld moeten worden in bepaalde gevallen een sanctie van niveau 1 is (artikel 201, § 2, van het Sociaal Strafwetboek). Ook voorziet de ontworpen bepaling in een vermenigvuldiging van de geldboete met het aantal betrokken werknemers, terwijl dat in de actueel geldende bepalingen van het Sociaal Strafwetboek met betrekking tot het arbeidsreglement niet het geval is (zie de artikelen 200 tot 203 van het Sociaal Strafwetboek). In voorkomend geval zou de memorie van toelichting kunnen worden aangevuld met een verantwoording van mogelijke verschillen inzake de strafmaat in het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel.

Artikel 46

19. In artikel 46 van het voorontwerp wordt bepaald dat de aan te nemen wet in werking treedt "op xxx, met uitzondering van artikel 29 dat in werking treedt op 1 november 2022".

Gelet op de omzettingstermijn waarvan melding wordt gemaakt in artikel 21, lid 1, van de richtlijn zou de ontworpen wet ten laatste op 1 augustus 2022 in werking moeten treden.

20. In de memorie van toelichting wordt met betrekking tot de afwijkende regeling van inwerkingtreding van artikel 29 van de ontworpen wet, op 1 november 2022, het volgende vermeld:

²¹ Zie bv. het ontworpen artikel 6, § 1, 18° en 19, van de wet van 8 april 1965 (artikel 15 van het voorontwerp) of vergelijk het ontworpen artikel 6, § 1, 4°, (a), van de wet van 8 april 1965 (artikel 13 van het voorontwerp) met artikel 201, § 2, 2°, van het Sociaal Strafwetboek.

“Toutefois, l'article 29 du projet n'entrera en vigueur que le 1^{er} novembre 2022, afin de laisser le temps aux employeurs de titres-services d'adapter, le cas échéant, le contrat de travail avec les travailleurs titres-services en ce qui concerne le nouveau délai minimum de publicité de l'horaire de travail applicable”.

En raison de l'intervention tardive du législateur, le respect du délai de transposition pourrait se heurter dans certains cas à la nécessité de prévoir un délai raisonnable dans lequel les justiciables doivent se conformer aux nouvelles prescriptions.

Or, en l'occurrence, il existe un procédé permettant de mieux concilier les deux objectifs. L'article 29 de l'avant-projet vise, en ce qui concerne les travailleurs titres-services, à transposer l'obligation inscrite à l'article 10, paragraphe 1, b), de la directive, selon laquelle le travailleur est prévenu par son employeur d'une tâche “avec un délai (...) raisonnable”. Cette transposition est opérée en prévoyant dans l'article 7quinquies, 5°, de la loi du 20 juillet 2001 “visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité” que le contrat de travail détermine dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail, et ce “avec un minimum d'un jour ouvrable”.

Si le législateur prévoyait que, dans l'attente de l'adaptation du contrat de travail, l'employeur doit en tout état de cause respecter un délai minimal déterminé, on répondrait à la préoccupation née du fait que l'adaptation de tous les contrats de travail nécessite un certain temps, alors que, dans l'intervalle, la disposition de la directive concernée sortirait déjà pleinement ses effets.

*

Le greffier

Le président

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

“Artikel 29 van het ontwerp treedt echter slechts in werking op 1 november 2022 om de dienstencheque-werkgevers de tijd te geven om hun arbeidsovereenkomst met een dienstencheque-werknemer in voorkomend geval aan te passen aan de nieuwe minimumtermijn voor de bekendmaking van het toepasselijke werkrooster.”

De naleving van de omzettingstermijn zou door het laattijdig optreden van de wetgever in bepaalde gevallen op gespannen voet kunnen komen te staan met de noodzaak om in een redelijke termijn te voorzien waarbinnen de rechtsonderhorigen zich in regel moeten stellen met de nieuwe voorschriften.

In dit geval is er echter een werkwijze mogelijk waarbij beide doelstellingen beter met elkaar worden verzoend. Artikel 29 van het voorontwerp strekt ertoe om, wat de dienstencheque-werknemers betreft, de verplichting om te zetten die is vervat in artikel 10, lid 1, b), van de richtlijn, dat de werknemer “binnen een redelijke termijn” door zijn werkgever in kennis wordt gesteld van een werkopdracht. Dit gebeurt door in artikel 7quinquies, 5°, van de wet van 20 juli 2001 “tot bevordering van de buurtdiensten en -banen” in te schrijven dat in de arbeidsovereenkomst wordt bepaald binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd en dit “met een minimum van een werkdag”.

Indien de wetgever zou bepalen dat, in afwachting van de aanpassing van de arbeidsovereenkomst, in elk geval door de werkgever een welbepaalde minimumtermijn moet worden gerespecteerd, zou worden tegemoetgekomen aan de bekommernis dat het aanpassen van alle arbeidsovereenkomsten enige tijd vergt, terwijl de betrokken richtlijnbevestiging intussen reeds ten volle uitwerking zou krijgen.

*

De griffier,

De voorzitter,

Greet VERBERCKMOES

Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail est chargé de présenter en Notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Dispositions introductives**Article 1^{er}

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

Art. 2

La présente loi transpose partiellement la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

CHAPITRE 2

Informations en ce qui concerne la relation de travail**Section 1***Nouvelles dispositions*

Art. 3

Ce chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application de ce chapitre, sont assimilés:

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 bepalingen.

Artikel 1

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

Art. 2

Deze wet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

HOOFDSTUK 2

Informatie over de arbeidsrelatie**Afdeling 1***Nieuwe bepalingen*

Art. 3

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden gelijkgesteld:

1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail, contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

Art. 4

§ 1^{er}. L'employeur fournit à son travailleur, dans un ou plusieurs documents, des informations sur les principaux aspects de leur relation de travail telle que définie dans ce chapitre. L'employeur conserve la preuve du transfert ou de la réception de ces informations.

Cette information est fournie et transmise, par écrit ou par voie électronique, à condition que l'information soit accessible au travailleur, qu'elle puisse être stockée et imprimée et que l'employeur conserve une preuve de transmission ou de réception.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires régissant la forme et le contenu du contrat de travail, cette information est donnée au travailleur au plus tard, le premier jour de travail dans la mesure où les informations visées n'ont pas déjà été fournies dans les conditions prévues au deuxième alinéa.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires régissant la forme et le contenu du contrat de travail, le document visé au premier alinéa peut, le cas échéant, être le contrat de travail écrit ou électronique conclu entre l'employeur et le travailleur, si l'employeur le décide.

§ 2. Les informations visées au § 1^{er} comprennent au moins les éléments suivants:

1° l'identité des parties à la relation de travail;

2° le lieu de travail; lorsque le travail n'est pas effectué en un lieu fixe ou principalement dans un lieu fixe, l'indication que le travailleur est employé en divers lieux ou qu'il est libre de choisir son lieu de travail, des informations sur les modalités éventuelles de déplacement entre les divers lieux de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin, ainsi que le siège social ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;

3° la fonction que le travailleur exerce principalement pour l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie de travail du travailleur et, si ces éléments ne

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° met werkgevers: de personen die onder 1° bedoelde personen tewerkstellen.

Art. 4

§ 1. De werkgever geeft aan zijn werknemer in een of meerdere documenten informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie zoals bepaald in dit hoofdstuk. De werkgever bewaart het bewijs van overdracht of ontvangst van deze informatie.

Deze informatie wordt op schriftelijke wijze verstrekt en overgedragen, of op elektronische wijze mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt en mits de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart.

Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen, wordt deze informatie uiterlijk de eerste dag van tewerkstelling aan de werknemer gegeven, voor zover de bedoelde gegevens nog niet eerder zijn verstrekt volgens de voorwaarden bepaald in het tweede lid.

Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen, kan het document, bedoeld in het eerste lid, in voorkomend geval de schriftelijke of elektronische arbeidsovereenkomst zijn die wordt gesloten tussen de werkgever en de werknemer, indien de werkgever hiervoor kiest.

§ 2. De informatie bedoeld in § 1 omvat ten minste de volgende elementen:

1° de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;

2° de plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen, informatie over eventuele regelingen inzake reizen tussen de verschillende werkplekken of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor, evenals de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;

3° de functie die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer en, indien

sont pas suffisants pour déterminer sa rémunération et ses conditions de travail, également les caractéristiques ou la description succincte du travail;

4° la date de début de la relation de travail;

5° si la relation de travail est à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;

6° la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, les avantages extra-légaux concernant la sécurité sociale offerts, le cas échéant, par l'employeur et auxquels le travailleur a droit, ainsi que la méthode et la périodicité de versement des rémunérations auxquelles le travailleur a droit, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives régissant ces points;

7° la durée et, le cas échéant, les modalités de la période d'essai;

8° si le travailleur est employé sur base d'un horaire fixe:

a) le commencement et la fin de sa journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêts réguliers de travail, ou la référence aux heures de travail applicables dans le règlement de travail;

b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ces points;

c) le cas échéant, les règles relatives au changement d'équipes ou la référence à celles-ci dans le règlement de travail;

d) le cas échéant, le début du cycle;

9° si le travailleur est employé sur base d'un horaire variable:

a) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable et le nombre d'heures du régime de travail;

b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures;

deze elementen niet volstaan om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, ook de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;

4° de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie;

5° indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum of de verwachte duur ervan;

6° het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld, de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die de werkgever aanbiedt en waarop de werknemer recht heeft, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;

7° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd, indien van toepassing;

8° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een vast uurrooster:

a) de aanvang en het einde van zijn gewone werkdag, het tijdstip en de duur van zijn rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid of de verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement;

b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;

c) in voorkomend geval de regelingen in verband met dienstwisselingen of de verwijzing naar deze regelingen in het arbeidsreglement;

d) in voorkomend geval het begin van de cyclus;

9° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een variabel uurrooster:

a) het beginsel dat het uurrooster variabel is en het aantal uren van de arbeidsregeling;

b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren;

c) la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ou la référence au règlement de travail à cette fin;

d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel le travailleur est informé, par voie d'avis, de son horaire de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin.

Art. 5

Si le travailleur ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'employeur doit, dans un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail, compléter l'information dans le ou les document(s) visé(s) à l'article 4 avec les éléments suivants:

1° le droit à la formation octroyée par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent ce droit;

2° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires en la matière;

3° la procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.

4° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;

5° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.

Art. 6

Quand le travailleur doit travailler dans un autre pays, pendant plus de quatre semaines consécutives, l'employeur doit, en tout cas, avant le départ du travailleur vers le pays étranger, lui remettre le ou les document(s)

c) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor;

d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werknemer door middel van een bericht in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor.

Art. 5

Indien de werknemer niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen moet de werkgever de informatie in het document of de documenten, bedoeld in artikel 4, binnen een termijn van een maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie aanvullen met de volgende elementen:

1° het door de werkgever aangeboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

2° de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen terzake;

3° de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;

4° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;

5° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.

Art. 6

Wanneer de werknemer in een ander land langer dan vier opeenvolgende weken moet werken, moet de werkgever in elk geval voor diens vertrek naar het buitenland het document of de documenten bedoeld in

visé(s) aux articles 4 et 5 et compléter l'information dans ce ou ces documents avec les éléments suivants:

1° le ou les pays dans lequel ou lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;

2° la devise servant au paiement de la rémunération;

3° le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches;

4° l'information indiquant si le rapatriement est réglé, et s'il l'est, la manière dont le rapatriement est réglé.

Si le travailleur est détaché vers un État membre au sens de l'article 2 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, l'employeur doit, au plus tard avant le départ du travailleur à l'étranger, compléter l'information dans le ou les document(s) visé(s) au premier alinéa avec les éléments supplémentaires suivants:

1° la rémunération à laquelle le travailleur a droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil ou la référence aux lois, règlements ou conventions collectives qui la détermine;

2° le cas échéant, toutes les indemnités liées au détachement et toutes les règles de remboursement des frais de voyage, de logement et nourriture;

3° le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI").

Art. 7

Toute modification des aspects de la relation de travail qui sont mentionnés dans le ou les document(s) visé(s) aux articles 4, 5 et 6 doit être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais sous

de les articles 4 et 5 aan de werknemer bezorgen en de informatie in dit document of deze documenten aanvullen met de volgende elementen:

1° het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan;

2° de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;

3° in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdracht(en) verbonden zijn;

4° informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer geregeld is, en zo ja, de wijze waarop de terugkeer geregeld is.

Indien de werknemer wordt gedetacheerd naar een EU-lidstaat in de zin van artikel 2 van de Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, moet de werkgever voor diens vertrek naar het buitenland de informatie in het document of de documenten bedoeld in het eerste lid bijkomend aanvullen met de volgende elementen:

1° het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het toepasselijke geldende recht van de ontvangende lidstaat of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

2° in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;

3° de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") ontwikkelde enige officiële nationale website.

Art. 7

Elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie die vermeld zijn in het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6 moet zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer worden verstrekt in de

la forme d'une modification dans le document concerné, et ce au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

Le premier alinéa ne s'applique pas si la modification des aspects de la relation de travail résulte de la simple modification des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions collectives de travail auxquels le document concerné fait référence.

Section 2

Dispositions modificatives

Art. 8

L'article 3ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 3 juin 2007, est remplacé par ce qui suit:

"§ 1^{er}. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents visés à l'article 21 de la présente loi peuvent être envoyés et archivés sous format électronique."

Art. 9

L'article 12 de la même loi est complété par l'alinéa suivant:

"Le ou les document(s) visé(s) à l'article 4 de la loi XXXXX transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne peuvent pas servir de preuve pour établir l'existence de conditions de travail différentes de celles prévues dans le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur."

Art. 10

L'article 124, alinéa 1^{er}, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, est complété par un 20°, rédigé comme suit:

"20° la durée et les autres règles concernant la période d'essai."

vorm van een wijziging van het betrokken document en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt.

Het eerste lid is niet van toepassing indien de wijziging van de aspecten van de arbeidsrelatie het gevolg is van de loutere wijziging van de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar wordt verwezen in het betrokken document.

Afdeling 2

Wijzigingsbepalingen

Art. 8

Artikel 3ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007, wordt vervangen als volgt:

"§ 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer kunnen de documenten bedoeld in artikel 21 van deze wet elektronisch worden verstuurd en opgeslagen."

Art. 9

Artikel 12 van dezelfde wet wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Het document of de documenten bedoeld in artikel 4 van de wet XXXXXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie kunnen niet dienen als bewijs voor het bestaan van andere arbeidsvoorwaarden dan die welke zijn voorzien in de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer."

Art. 10

Artikel 124, eerste lid, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met de bepaling onder 20°, luidende:

"20° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd."

Art. 11

L'article 4, § 1^{er}, deuxième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est complété par la phrase suivante:

“Le contrat précise également la durée et les autres modalités de la période d'essai.”

Art. 12.

L'article 9 de la même loi est complété par la phrase suivante:

“Ce contrat doit aussi préciser la durée et les autres modalités de la période d'essai.”

Art. 13

L'article 6, § 1^{er}, 4°, (a), de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, remplacé par la loi du 12 août 2000, est remplacé par ce qui suit:

“a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;”

Art. 14

L'article 6, § 1^{er}, 16°, de la même loi, inséré par la loi du 12 août 2000, est remplacé par ce qui suit:

“16° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues.”

Art. 15

L'article 6, § 1^{er}, de la même loi est complété par les 18° et 19°, modifié en dernier lieu par la loi du 3 juin 2007, rédigés comme suit:

Art. 11

Artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt aangevuld met de volgende zin:

“Deze overeenkomst moet ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd vermelden.”

Art. 12

Artikel 9 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende zin:

“Deze overeenkomst moet ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd vermelden.”

Art. 13

Artikel 6, § 1, 4°, (a), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vervangen bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen als volgt:

“a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;”

Art. 14

Artikel 6, § 1, 16°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen als volgt:

“16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten.”

Art. 15

Artikel 6, § 1, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt aangevuld met de bepalingen onder 18° en 19°, luidende:

“18° le droit à la formation offert par l’employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;

19° l’organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.”.

Art. 16

L’article 14, 2°, q, de la même loi, inséré par la loi du 12 août 2000, est remplacé par ce qui suit:

“q) la procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l’employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.”.

Art. 17

L’article 14, 2°, r), de la même loi, inséré par la loi du 12 août 2000, est remplacé par ce qui suit:

“r) la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l’entreprise et qui s’appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l’entreprise, la référence à l’organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues.”.

Section 3

Disposition abrogatoire

Art. 18

L’article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 août 2000 et modifié par la loi du 3 juin 2007, est abrogé.

“18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt”.

Art. 16

Artikel 14, 2°, q, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen als volgt:

“q) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen.”.

Art. 17

Artikel 14, 2°, r), van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen als volgt:

“r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten.”.

Afdeling 3

Opheffingsbepaling

Art. 18

Artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000 en gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt opgeheven.

CHAPITRE 3

Exigences minimales concernant les conditions de travail**Section 1^{re}.***Champ d'application***Art. 19**

Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et employeurs qui sont liés par un contrat de travail.

Il peut être dérogé à l'article 23, 27 et 28 par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs concernés soit respectée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1^{er} août 2022.

Section 2*Emplois parallèles***Art. 20**

L'employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable, sauf si la législation le prévoit.

Section 3*Formations obligatoires***Art. 21**

L'employeur doit fournir des formations gratuitement au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de dispositions légales ou d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail.

HOOFDSTUK 3

Minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden**Afdeling 1***Toepassingsgebied***Art. 19**

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Er kan worden afgeweken van artikelen 23, 27 en 28 door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gerespecteerd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.

Afdeling 2*Meerdere banen***Art. 20**

De werkgever kan zijn werknemer niet verbieden om buiten zijn werkrooster te werken voor een of meerdere andere werkgevers of hem om die reden te onderwerpen aan een nadelige behandeling, behalve indien dit wettelijk is toegelaten.

Afdeling 3*Verplichte opleidingen***Art. 21**

De werkgever moet kosteloos aan zijn werknemer de opleidingen aanbieden wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Le temps pendant lequel le travailleur suit la formation, visée à l'alinéa 1^{er}, doit être considéré comme du temps de travail.

Les formations, visées à l'alinéa 1^{er}, ont lieu pendant les heures de travail sauf s'il peut être démontré que leur organisation n'est pas possible pendant ces heures de travail.

Art. 22

L'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 14 octobre 2018 et modifié par la loi du 7 avril 2019, est complété par un § 9, rédigé comme suit:

“§ 9. Les formations prévues à l'article 21 de la loi XXXXX transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage.

Section 4

Transition vers une autre forme d'emploi

Art. 23

Le travailleur, engagé depuis au moins six mois par le même employeur, peut demander par écrit ou par voie électronique une forme d'emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres. Dans sa demande, le travailleur spécifie, de manière précise, la forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres qu'il souhaite.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En cas de contrats à durée déterminée ou de contrats de remplacement successifs auprès du même employeur, les périodes d'interruption entre deux contrats qui ne sont pas attribuables au travailleur, sont neutralisées pour le calcul du délai de six mois, visé à l'alinéa 1^{er}.

L'employeur ne peut pas interrompre abusivement la succession des contrats à durée déterminée ou de remplacement dans le but de retarder l'acquisition de l'ancienneté de six mois. Pour l'application de cette disposition, on entend par “interruption abusive”, une

De tijd gedurende welke de werknemer de opleiding volgt, bedoeld in het eerste lid, moet worden beschouwd als arbeidstijd.

De opleidingen bedoeld in het eerste lid vinden plaats tijdens de werkuren, tenzij kan worden aangetoond dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.

Art. 22

Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 14 oktober 2018 en gewijzigd bij de wet van 7 april 2019, wordt aangevuld met een paragraaf 9 luidende:

“§ 9. De opleidingen voorzien in artikel 21 van de wet XXXXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie kunnen niet het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding”.

Afdeling 4

Overgang naar een andere vorm van werk

Art. 23

De werknemer met tenminste zes maanden ancienniteit bij dezelfde werkgever kan op schriftelijke of elektronische wijze verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. In zijn verzoek verduidelijkt de werknemer op precieze wijze de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden die hij beoogt.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, worden de periodes van onderbreking tussen twee arbeidsovereenkomsten, die niet toe te schrijven zijn aan de werknemer, geneutraliseerd voor de berekening van de termijn van zes maanden bedoeld in het eerste lid.

De werkgever kan de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten niet wederrechtelijk onderbreken met het oog op het vertragen van de verwerving van de anciënniteit van zes maanden. Voor de toepassing van deze bepaling

interruption introduite par l'employeur entre les contrats de travail susmentionnés dans le seul but de retarder le cumul de l'ancienneté de six mois.

Pour l'application du présent article, l'utilisateur d'un travailleur intérimaire est assimilé à l'employeur.

Lors de sa demande, le travailleur doit indiquer qu'il se fonde sur cet article.

L'employeur doit répondre à la demande visée au premier alinéa par écrit ou par voie électronique, de manière motivée, dans un délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

Par dérogation à l'alinéa précédent, les employeurs qui occupent moins de vingt travailleurs disposent d'un délai de deux mois à compter de la date de la demande pour répondre au travailleur.

La demande, visée à l'alinéa 1^{er}, ne peut pas être faite, par le travailleur, plus d'une fois par période de douze mois.

Le travailleur doit faire usage du droit visé au présent article en vue de l'objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s'abstenir de tout usage abusif.

Section 5

Durée maximale des clauses d'essai

Art. 24

À l'article 5 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 26 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

“La convention, visée au premier alinéa, peut prévoir une période d'essai différente à condition que la durée de la période d'essai convenue soit proportionnelle à la durée prévue du contrat et à la nature du travail.”;

2° dans l'alinéa 2 qui devient l'alinéa 3, les mots “au même poste de travail” sont abrogés;

wordt onder het wederrechtelijk onderbreken verstaan, de onderbreking die de werkgever tussen voormelde arbeidsovereenkomsten inlast met als enige doel om de opbouw van de anciënniteit van zes maanden te vertragen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht gelijkgesteld met de werkgever.

Bij zijn aanvraag moet de werknemer vermelden dat hij zich steunt op dit artikel.

De werkgever moet het verzoek, bedoeld in het eerste lid, gemotiveerd beantwoorden op schriftelijke of elektronische wijze binnen een termijn van een maand te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek.

In afwijking van het vorige lid beschikken de werkgevers die minder dan twintig werknemers tewerkstellen over een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om de werknemer te antwoorden.

Het verzoek, bedoeld in het eerste lid, kan slechts eenmaal per periode van twaalf maanden door de werknemer worden verricht.

De werknemer kan slechts gebruik maken van het recht bedoeld in dit artikel voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan.

Afdeling 5.

Maximale duur van de proeftijden

Art. 24

In artikel 5 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 26 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het eerste en tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“De overeenkomst, bedoeld in het eerste lid, kan een afwijkende proeftijd voorzien op voorwaarde dat de duur van de overeengekomen proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk.”;

2° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden “op dezelfde arbeidspost” opgeheven.

3° un alinéa rédigé comme suit, est inséré à la fin de l'article:

“Lorsqu'un travailleur occupe la même fonction par le biais de contrats de travail temporaires successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.”.

Art. 25

L'article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013, est complété par l'alinéa suivant, rédigé comme suit:

“Lorsqu'un étudiant est occupé dans la même fonction, par le biais de contrats de travail étudiants successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.”.

Section 6

Prévisibilité minimale du travail

Art. 26

Dans l'article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989, modifié par la loi du 5 mars 2017, les deux alinéas suivants sont insérés entre les alinéas 1 et 2, qui devient l'alinéa 4:

“Le travailleur employé sur la base d'un horaire de travail variable, tel que visé à l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, doit être informé à l'avance de son horaire de travail, au moyen d'un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine l'horaire de travail individuel. Cet avis doit être porté à la connaissance du travailleur au moins sept jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de sept jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois jours ouvrables. L'horaire de travail ainsi notifié par l'employeur doit se situer dans la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées.”.

3° een lid wordt toegevoegd op het einde van het artikel luidende:

“Wanneer een werknemer via opeenvolgende arbeids-overeenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.”.

Art. 25

Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met een lid luidende:

“Wanneer een student via opeenvolgende arbeids-overeenkomsten voor tewerkstelling van studenten in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.”.

Afdeling 6.

Minimale voorspelbaarheid van het werk

Art. 26

In artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, worden tussen het eerste en het tweede lid, dat vierde lid wordt, twee leden ingevoegd, luidende:

“De werknemer die tewerkgesteld is op grond van een variabel werkrooster bedoeld in artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, moet vooraf in kennis worden gesteld van zijn werkrooster middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat het individuele werkrooster bepaalt. Dit bericht moet ten minste zeven werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de werknemer. De termijn van zeven werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen. Het aldus door de werkgever ter kennis gebrachte werkrooster moet zich situeren binnen het door de werkgever voorafgaandelijk meegedeelde dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.”.

Art. 27

Dans la même loi il est inséré un article 159/1, rédigé comme suit:

“Article 159/1. Le travailleur, qui est employé sur base d’un horaire variable visé à l’article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, peut refuser, sans traitement défavorable, d’effectuer une prestation lorsque:

— cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps et/ou;

— cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées.”.

Art. 28

Dans la même loi, il est inséré un article 171/1, rédigé comme suit:

“Article 171/1. En cas d’annulation tardive par l’employeur d’une prestation qui était prévue dans l’horaire de travail repris dans l’avis visé à l’article 159, premier et deuxième alinéas, l’employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.”.

Art. 29

Dans l’article 11 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, les mots “article 159 et” sont abrogés.

Art. 30

L’article 7*quiquies*, 5°, de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d’emplois de proximité, inséré par la loi du 22 décembre 2013, est modifié comme suit:

“5° La durée et l’horaire de travail; si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il détermine comment et dans quel délai, le travailleur est informé de son horaire de travail, avec un minimum de trois jours ouvrables, sauf en cas de nécessité imprévue, auquel cas ce minimum peut être porté à un jour; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours ouvrables à l’avance.”.

Art. 27

In dezelfde wet wordt een artikel 159/1 ingevoegd, luidende:

“Artikel 159/1. De werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11*bis*, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, kan zonder nadelige behandeling weigeren om een prestatie te verrichten wanneer:

— deze prestatie niet kadert binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of;

— deze prestatie niet kadert in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.”.

Art. 28

In dezelfde wet wordt een artikel 171/1 ingevoegd luidende:

“Artikel 171/1. In geval van laattijdige afgelasting door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster dat was opgenomen in het bericht bedoeld in artikel 159, eerste en tweede lid, moet de werkgever deze prestatie betalen alsof ze was verricht.”.

Art. 29

In artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken worden de woorden “artikel 159 en” opgeheven.

Art. 30

Artikel 7*quiquies*, 5°, van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen, ingevoegd bij de wet van 22 december 2013, wordt vervangen als volgt:

“5° de arbeidsduur en het werkrooster; indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten bepaalt de overeenkomst hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd met een minimum van drie werkdagen, behalve in geval van onvoorziene noodzakelijkheid, in welk geval dit minimum op één dag kan worden gebracht; bij ontstentenis van een bepaling in de overeenkomst voor een onbepaalde tijd moet de uurregeling ten minste zeven werkdagen vooraf ter kennis van de werknemer worden gebracht.”.

CHAPITRE 4

Protection contre le traitement défavorable et le licenciement

Art. 31

Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et employeurs qui sont liés par un contrat de travail.

Il peut être dérogé aux dispositions contenues dans le présent chapitre par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1 août 2022.

Art. 32

§ 1^{er}. Lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur, en raison d'une violation de ses droits en vertu de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, l'employeur ne peut adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est, le cas échéant, assimilé à l'employeur pour l'application du présent article.

§ 2. Pour l'application de cet article, il faut entendre par:

1° plainte:

— une plainte motivée introduite par le travailleur concerné auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

— une plainte introduite par le travailleur concerné auprès des services d'inspection compétents;

— une action en justice introduite par le travailleur concerné;

2° représentants dans l'entreprise: les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte.

HOOFDSTUK 4

Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag

Art. 31

Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Van de bepalingen van dit hoofdstuk kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 augustus 2022 in werking treedt.

Art. 32

§ 1. Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten die uit de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie voortvloeien, mag deze werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

In geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:

1° klacht:

— een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokken werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;

— een klacht van de betrokken werknemer bij de bevoegde inspectiediensten;

— een rechtsvordering ingesteld door de betrokken werknemer;

2° vertegenwoordigers in de onderneming: de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht.

§ 3. Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à l'employeur contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai visé à l'alinéa 1^{er}, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsque la mesure défavorable est contraire aux dispositions du § 1^{er}, l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.

Art. 33

Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente loi, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur qui exerce ces droits ou préparer son licenciement.

À la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la présente loi.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1^{er}, ou à défaut de motif, l'employeur paiera au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

§ 3. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met § 1, moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

Art. 33

Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet, mag een werkgever een werknemer die gebruik maakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.

Zo de reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, zal de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding betalen welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

CHAPITRE 5

Surveillance

Art. 34

Les infractions aux dispositions de la section 1^{re} du chapitre II, aux dispositions du chapitre III et aux dispositions du chapitre IV de la présente loi et de leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux 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.

CHAPITRE 6

Modifications du Code pénal social

Art. 35

Dans le livre 2, chapitre 2, section 3, du Code pénal social, il est inséré un article 152/1, rédigé comme suit:

“152/1. La prévisibilité minimale du travail

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi-programme du 22 décembre 1989, a traité défavorablement un travailleur qui est employé sur base d'un horaire variable visé à l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 et qui a refusé d'effectuer une prestation alors qu'il avait le droit de refuser de l'effectuer.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 36

L'article 152/1 du Code pénal social, inséré par la loi du 16 novembre 2015, devient l'article 152/1/1.

Art. 37

Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 2/1 intitulée:

HOOFDSTUK 5

Toezicht

Art. 34

De inbreuken op de bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk II, op de bepalingen van hoofdstuk III en op de bepalingen van hoofdstuk IV van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs 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.

HOOFDSTUK 6

Wijzigingen van het Sociaal strafwetboek

Art. 35

In boek 2, hoofdstuk 2, afdeling 3, van het Sociaal Strafwetboek, wordt een artikel 152/1 ingevoegd, luidende:

“152/1. De minimale voorspelbaarheid van het werk

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de programmawet van 22 december 1989, de werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11*bis*, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en die heeft geweigerd een prestatie te verrichten terwijl hij het recht had om ze te weigeren, nadelig heeft behandeld.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 36

Het artikel 152/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 16 november 2015, wordt artikel 152/1/1.

Art. 37

In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde wetboek wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidende:

“Section 2/1. Les formations gratuites obligatoires”.

Art. 38

Dans la section 2/1, insérée par l'article 36, il est inséré un article 171/6, rédigé comme suit:

“Art. 171/6. Les formations gratuites obligatoires

§ 1^{er}. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne fournit pas des formations gratuitement à son travailleur quand elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne:

1° organise, en dehors des heures de travail sans qu'il démontre que leur organisation pendant ces heures de travail est impossible, des formations qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

2° ne prend pas en compte, comme de la durée du travail, les heures de formation qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.

“Afdeling 2/1. De kosteloze verplichte opleidingen”.

Art. 38

In afdeling 2/1, ingevoegd door artikel 36, wordt een artikel 171/6 ingevoegd, luidende:

“Art. 171/6. De kosteloze verplichte opleidingen

§ 1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet kosteloos de opleidingen aanbiedt wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:

1° buiten de werkuren de opleidingen verstrekt die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zonder dat hij aantoont dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.

2° de opleidingsuren die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, niet in aanmerking neemt als arbeidsduur.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 39

Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 6, intitulée:

“Section 6. Les emplois parallèles”.

Art. 40

Dans la section 6, insérée par l'article 38, il est inséré un article 174/1, rédigé comme suit:

“Art. 174/1. Les emplois parallèles

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, interdit, en dehors des cas prévus par la loi, à son travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumet, pour cette raison, à un traitement défavorable.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 41

Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 7 intitulée:

“Section 7. Une autre forme d'emploi”.

Art. 42

Dans la section 7, insérée par l'article 40, il est inséré un article 174/2, rédigé comme suit:

“Art. 174/2. Une autre forme d'emploi

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne répond pas par écrit ou

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

Art. 39

In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde Wetboek wordt een afdeling 6 ingevoegd, luidende:

“Afdeling 6. Meerdere banen”.

Art. 40

In afdeling 6, ingevoegd bij artikel 38, wordt een artikel 174/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 174/1. Meerdere banen

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer verbiedt om, behoudens de wettelijk voorziene gevallen, buiten zijn werkrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers of hem om die reden onderwerpt aan een nadelige behandeling.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 41

In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 7 ingevoegd, luidende:

“Afdeling 7. Een andere vorm van werk”.

Art. 42

In afdeling 7, ingevoegd door artikel 40, wordt een artikel 174/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 174/2. Een andere vorm van werk

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie,

par voie électronique, de manière motivée et dans le délai prévu à compter de la date de la réception de la demande, au travailleur qui remplit les conditions et qui demande une forme d'emploi plus sûre et plus prévisible sur base de l'article 23 de la loi précitée du XXX.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 43

Dans le livre 2, chapitre 6, du même Code, il est inséré une section 6/2, intitulée:

“Section 6/2. Les informations en ce qui concerne la relation de travail”.

Art. 44

Dans la section 6/2, insérée par l'article 42, il est inséré un article 188/4, rédigé comme suit:

“Art. 188/4. “Les informations en ce qui concerne la relation de travail

§ 1^{er}. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne fournit pas à son travailleur les éléments d'information concernant les principaux aspects de leur relation de travail conformément aux modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du XXX.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne:

1° fournit à son travailleur, de manière incomplète ou inexacte, les éléments d'informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 la loi précitée du x;

de l'employeur qui, en contravention de la loi du XXX, ne fournit pas à son travailleur les éléments d'information concernant les principaux aspects de leur relation de travail conformément aux modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du XXX.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 43

In boek 2, hoofdstuk 6, van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 6/2 ingevoegd, luidende:

“Afdeling 6/2. De informatie over de arbeidsrelatie”.

Art. 44

In afdeling 6/2, ingevoegd bij artikel 42, wordt een artikel 188/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 188/4. “De informatie over de arbeidsrelatie

§ 1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie geeft overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van XXX.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:

1° aan zijn werknemer, in strijd met de modaliteiten voorzien in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x, de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie onvolledig of onjuist geeft;

2° ne fournit pas à son travailleur les éléments d'informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du X dans les formes et délais prévus par les articles précités;

3° n'informe pas son travailleur de toute modification des aspects de la relation de travail visés aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du x dans les meilleurs délais et au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 45

Dans l'article 201 du même Code, modifié par la loi du 29 février 2016 et par la loi du 18 janvier 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° Au § 1^{er}, il est inséré un 1°/1, rédigé comme suit:

“1°/1 Les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;”;

2° au § 2, le 2° est remplacé comme suit: “la procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;”;

3° au § 2, le 11° est remplacé comme suit: “la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;”;

4° le § 2 est complété par les 13° et 14° rédigés comme suit:

“13° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;

2° aan zijn werknemer, in strijd met artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van X, de informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie niet binnen de in de voormelde artikelen bepaalde wijze en termijnen heeft medegedeeld;

3° zijn werknemer niet, zo snel mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, informeert over elke wijziging van de in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x bedoelde aspecten van de arbeidsrelatie.

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

Art. 45

In artikel 201 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016 en bij de wet van 18 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In § 1 wordt een 1°/1 ingevoegd, luidende:

“1°/1 De vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;”;

2° in § 2 wordt de bepaling onder 2° vervangen, luidende: “de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;”;

3° in § 2 wordt de bepaling onder 11° vervangen, luidende: “de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;”;

4° § 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 13° en 14°, luidende:

“13° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

14° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail;”.

Art. 46

Dans l'article 203 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

1° il est inséré le 2°/1, rédigé comme suit: “2° /1 ne remet pas une copie du règlement du travail à chaque travailleur;”;

2° il est complété par un alinéa, rédigé comme suit: “En ce qui concerne les infractions visées au 2°/1, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

Art. 47

Dans le livre 2, chapitre 7, section 6, du même Code, il est inséré un article 203/1 rédigé comme suit:

“Art. 203/1. Les modifications du règlement de travail

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 respecté, en cas de modification du règlement de travail, la procédure prévue par la loi pour l'établissement ou la modification du règlement ou n'a pas remis copie de ce règlement modifié au travailleur.”.

CHAPITRE 7

Dispositions transitoires et entrée en vigueur

Art. 48

Les dispositions du chapitre II ne sont applicables qu'aux relations de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de cette loi.

En ce qui concerne les relations de travail qui existaient déjà à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur est néanmoins tenu de délivrer les documents et de fournir les informations visées dans le chapitre II au travailleur dans le délai qui y est prévu, lorsque le travailleur le demande expressément. Ce délai commence, dans ce cas, le jour de la requête du travailleur.

14° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt;”.

Art. 46

In artikel 203 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder 2°/1 wordt ingevoegd, luidende: “2° /1 geen afschrift van het arbeidsreglement aan iedere werknemer geeft;”;

2° er wordt aangevuld met een lid, luidende: “Voor de in het 2/1 bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

Art. 47

In boek 1, hoofdstuk 7, afdeling 6, van hetzelfde Wetboek, wordt een artikel 203/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 203/1. De wijzigingen van het arbeidsreglement

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, in geval van wijziging van het arbeidsreglement de door de wet voorziene procedure voor het opstellen of het wijzigen van het reglement niet nageleefd heeft of geen afschrift van dit gewijzigde reglement aan de werknemer gegeven heeft.”.

HOOFDSTUK 7

Overgangsbepalingen en inwerkingtreding

Art. 48

De bepalingen van hoofdstuk II zijn slechts van toepassing op de arbeidsrelaties die worden aangegaan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Wat betreft de arbeidsrelaties die al bestonden op de datum van inwerkingtreding van deze wet, is de werkgever niettemin gehouden om de documenten en de informatie bedoeld in hoofdstuk II aan de werknemer te bezorgen binnen de termijn voorzien door voormeld hoofdstuk, wanneer de werknemer er uitdrukkelijk om verzoekt. Deze termijn vangt in voorkomend geval aan op de dag van het verzoek van de werknemer.

Art. 49

L'employeur, qui a conclu un contrat de travail titres-services à durée indéterminée comportant un délai de notification de l'horaire de travail inférieur au délai minimum légal de trois jours ouvrables, dispose d'un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente loi pour mettre en conformité ce délai de notification du contrat de travail avec le délai minimum légal. Dans ce cas, l'employeur est néanmoins tenu de respecter le délai minimum légal de trois jours ouvrables pour la notification de l'horaire de travail pendant cette période.

Art. 50

La présente loi entre en vigueur le dixième jour qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 7 juillet 2022.

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Art. 49

De werkgever die een arbeidsovereenkomst dienstencheques van onbepaalde tijd heeft afgesloten die een termijn van kennisgeving van het werkrooster bevat die korter is dan de minimale wettelijke termijn van drie werkdagen, beschikt over een periode van drie maanden vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet om deze vermelding in de arbeidsovereenkomst in overeenstemming te brengen met de minimale wettelijke termijn. De werkgever is er in dat geval niettemin toe gehouden om gedurende die periode de minimale wettelijke termijn van drie werkdagen voor de kennisgeving van het werkrooster na te leven.

Art. 50

Deze wet treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Gegeven te Brussel, 7 juli 2022.

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

Tableau de correspondance
directive (EU) 2019/1152 – projet de loi

Directive (EU) 2019/1152	Projet de loi transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne	Autres dispositions de transposition	Remarques
Chapitre I – Dispositions générales			
Article 1- Objectif, objet et champ d'application			
1. La présente directive a pour objectif d'améliorer les conditions de travail en favorisant un emploi plus transparent et plus prévisible tout en assurant la capacité d'adaptation du marché du travail.	La transposition n'est pas nécessaire.		
2. La présente directive établit des droits minimaux qui s'appliquent à tous les travailleurs dans l'Union qui sont liés par un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans chaque État membre, en tenant compte de la jurisprudence de la Cour de justice.	Articles 3, 19 et 31		Le champ d'application diffère selon le chapitre du projet de loi. Pour le droit à l'information sur les conditions de travail, le champ d'application est général : toute personne qui, sous l'autorité et moyennant rémunération, exécute un travail pour une autre personne (article

les employeurs formant la même entreprise, le même groupe ou la même entité ou appartenant à la même entreprise, au même groupe ou à la même entité est comptabilisé pour cette moyenne de trois heures.				
4. Le paragraphe 3 ne s'applique pas à une relation de travail dans laquelle aucun volume garanti de travail rémunéré n'est prédéterminé avant le début de l'activité.	La transposition n'est pas nécessaire			Voir commentaire article 1, 3
5. Les États membres peuvent déterminer quelles personnes sont responsables de l'exécution des obligations imposées aux employeurs par la présente directive, pour autant que toutes ces obligations soient remplies. Ils peuvent également décider que tout ou partie de ces obligations doivent être confiées à une personne physique ou morale qui n'est pas partie à la relation de travail.	Article 23, alinéa 5			L'obligation de répondre à la demande du travailleur intérimaire pour une forme de travail avec des conditions de travail plus sûres et prévisibles incombe à l'utilisateur du travailleur intérimaire et non à son employeur légal (l'agence de travail intérimaire).
Le présent paragraphe s'entend sans préjudice de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil (14).				
6. Les États membres peuvent prévoir, en s'appuyant sur des motifs objectifs, que les dispositions du chapitre III ne doivent pas s'appliquer aux fonctionnaires, aux services d'urgence publics, aux forces armées, aux services de police, aux juges, aux procureurs, aux	Ne doit pas être transposé dans ce projet de loi			Voir le commentaire de l'article 1, 2. Le présent projet de loi ne transpose pas le chapitre III de la directive (UE) 2019/1152 pour les fonctionnaires recrutés sur la base d'un statut. Pour les personnes employées dans un service public sur la base d'un contrat de travail,

enquêteurs ou aux autres services chargés de l'application de la loi.			le projet de loi ne fait pas usage de cette possibilité.
7. Les États membres peuvent décider de ne pas appliquer les obligations prévues aux articles 12 et 13 et à l'article 15, paragraphe 1, point a), aux personnes physiques appartenant à des ménages qui agissent en qualité d'employeurs lorsque le travail est effectué pour ces ménages.	La transposition n'est pas nécessaire		Ce projet ne fait pas usage de cette possibilité.
8. Le chapitre II de la présente directive s'applique aux gens de mer et aux pêcheurs sans préjudice, respectivement, des directives 2009/13/CE et (UE) 2017/159. Les obligations prévues à l'article 4, paragraphe 2, points m) et o), et aux articles 7, 9, 10 et 12 ne s'appliquent pas aux gens de mer ou aux pêcheurs.	Article 3, 19 et 31		Ce projet ne prévoit pas d'exceptions pour les gens de mer ou les pêcheurs
Article 2 - Définitions Aux fins de la présente directive, on entend par:			
a) «horaire de travail»: l'horaire déterminant les heures et les jours auxquels débute et se termine l'exécution du travail;	La transposition n'est pas spécifiquement nécessaire (définitions)		La transposition se fait par le biais des dispositions contenues dans le projet de loi.
b) «heures et jours de référence»: les plages horaires de jours déterminés durant lesquelles le travail peut être effectué à la demande de l'employeur;			

c) «rythme de travail»: la forme d'organisation du temps de travail et sa répartition selon un certain rythme déterminé par l'employeur.				
Article 3 - Communication d'informations				
L'employeur communique par écrit à chaque travailleur les informations requises en vertu de la présente directive. Ces informations sont communiquées et transmises sur papier ou, à condition que le travailleur y ait accès, qu'elles puissent être enregistrées et imprimées, et que l'employeur conserve un justificatif de la transmission et de la réception, sous format électronique.	Article 4, §1er			
CHAPITRE II - informations sur la relation de travail				
Article 4 - Obligation d'information				
1. Les États membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail.	Article 4, §1er			
a) l'identité des parties à la relation de travail;	Article 4, §2, 1°			
b) le lieu de travail; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe selon lequel le travailleur est employé à divers endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail, ainsi que	Article 4, §2, 2°			

le siège de l'entreprise ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur;				
c) soit: (i) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le travailleur est employé; soit (ii) la caractérisation ou la description sommaires du travail;	Article 4, §2, 3°			
d) la date de début de la relation de travail;	Article 4, §2, 4°			
e) dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;	Article 4, §2, 5°			
f) dans le cas des travailleurs intérimaires, l'identité des entreprises utilisatrices, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est;			Article 9 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs	Disposition déjà existante : l'information figure dans le contrat de travail pour le travail intérimaire.
g) la durée et les conditions de la période d'essai, le cas échéant;	Article 4, §2, 7° Article 10, 11 et 12			Disposition générale dans l'article 4, §2, 7°; Disposition spécifique dans les articles 10, 11 et 12 (pour les contrats de travail temporaires, intérimaires et étudiants).
h) le droit à la formation octroyé par l'employeur, le cas échéant;	Article 5, 1° Article 10, 11 et 12			Inscription dans le règlement de travail lorsqu'il existe (à cet effet, l'article 15 modifie la loi du 8 avril 1965 portant règlement de travail) et, s'il n'y a pas de règlement de travail à établir, dans un autre document au choix de l'employeur (article 5, 1°).
i) la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les	Article 5, 2°		Article 6, §1 ^{er} , 10° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	Inscription dans le règlement de travail lorsqu'il existe (disposition déjà existante de l'article 6, §1, 10° de la loi du 8 avril 1965 établissant le règlement de travail) et si aucun règlement de

modalités d'attribution et de détermination de ce congé;				travail ne doit être établi, dans un autre document à choisir par l'employeur (article 5, 2°).
j) en cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le travailleur, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis;	Article 5, 3° Article 13			Inscription dans le règlement de travail lorsqu'il existe (disposition déjà existante de l'article 6, §1, 10° de la loi du 8 avril 1965 établissant le règlement de travail) et si aucun règlement de travail ne doit être établi, dans un autre document à choisir par l'employeur (article 5, 3°).
k) la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, ainsi que la périodicité et la méthode de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;	Article 4, §2, 6°			
l) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement prévisible, la durée de la journée ou semaine de travail normale du travailleur et toute modalité concernant les heures supplémentaires et leur rémunération ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe ; m) si le rythme de travail est entièrement ou majoritairement imprévisible, l'employeur informe le travailleur de ce qui suit:	Article 4, §2, 8°			
(i) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable, le nombre d'heures rémunérées garanties et la	Article 4, §2, 9°			

rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties;				
(ii) les heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ;	Article 4, §2, 9°			
(iii) le délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche, visé à l'article 10, paragraphe 3 ;	Article 4, §2, 9°			
n) toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues ;	Article 5, 4° Article 14			Inscription dans le règlement de travail lorsqu'il existe (disposition déjà existante de l'article 6, §1, 10° de la loi du 8 avril 1965 établissant le règlement de travail) et si aucun règlement de travail ne doit être établi, dans un autre document à choisir par l'employeur (article 5, 4°).
o) lorsque cela incombe à l'employeur, l'identité du ou des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations sociales liées à la relation de travail et toute protection en matière de sécurité sociale fournie par l'employeur.	Article 4, §2, 6° Article 5, 5° Article 15			Protection sociale offerte par l'employeur : inclusion dans le document choisi par l'employeur (article 4, §2, 6°) Identité de l'organisme de sécurité sociale qui reçoit les cotisations sociales : inscription dans le règlement de travail lorsqu'il existe (à cet effet, l'article 15 modifie la loi du 8 avril 1965 portant règlement de travail) et, si aucun règlement de travail ne doit être établi, dans un autre document au choix de l'employeur (article 5, 5°).

3. Les informations visées au paragraphe 2, points g) à l) et point o), peuvent, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant ces points.	Article 5, 1° et 15 Article 5, 2° Article 5, 3° et 13 Article 4, §2, 6° Article 4, §2, 8°	Article 6, §1 ^{er} , 10° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	
Article 5 - Délais et moyens d'information			
1. Lorsqu'elles n'ont pas été communiquées préalablement, les informations visées à l'article 4, paragraphe 2, points a) à e), g), k), l) et m), sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un ou de plusieurs documents au cours d'une période débutant le premier jour de travail et se terminant le septième jour calendaire au plus tard. Les autres informations visées à l'article 4, paragraphe 2, sont fournies individuellement au travailleur sous la forme d'un document dans un délai d'un mois à compter du premier jour de travail.	Article 4, §1 Article 5 Article 10, 11 et 12 Article 13 à 15	Article 9 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs Article 6, §1 ^{er} , 10° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail Article 15, alinéa 4, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	En droit du travail belge, une période d'essai n'est possible que dans 3 types de contrats de travail : le contrat de travail pour le travail temporaire, pour le travail intérimaire et pour le travail étudiant. Des informations sur la période d'essai doivent être incluses dans ces contrats de travail (voir les articles 10, 11 et 12 du présent projet de loi). Ces contrats de travail doivent être conclus par écrit ou par voie électronique au plus tard au moment de l'entrée en service. Les informations relatives à l'utilisateur en cas de travail temporaire figurent déjà dans le contrat de travail pour le travail temporaire (article 9 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 doit également être conclu par écrit ou par voie électronique au plus tard au moment de l'engagement du travailleur.

				Les informations relatives au congé annuel figurent déjà dans le règlement du travail (article 6, §1, 10° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail). Le règlement de travail doit être remis au travailleur lors de son engagement (article 15, quatrième alinéa, de la loi du 8 avril 1965 portant règlement de travail).
	La transposition n'est pas nécessaire		L'information est disponible via le site Web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : https://emploi.belgique.be/fr	
2. Les États membres peuvent élaborer des documents types et des modèles pour les documents visés au paragraphe 1 et les mettre à la disposition du travailleur et de l'employeur, notamment sur un site internet national officiel unique ou par d'autres moyens appropriés.				
3. Les États membres veillent à ce que les informations relatives aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives d'application générale régissant le cadre juridique applicable qui doivent être communiquées par les employeurs soient mises gratuitement à la disposition de tous, d'une manière claire, transparente, complète et facilement accessible, à distance et par voie électronique, y compris par l'intermédiaire des portails en ligne.				

Article 6 - Modification de la relation de travail				
1. Les États membres veillent à ce que toute modification apportée aux éléments de la relation de travail visés à l'article 4, paragraphe 2, ainsi qu'aux informations complémentaires pour les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers visées à l'article 7 soit communiquée par l'employeur au travailleur sous la forme d'un document dans les plus brefs délais et au plus tard à la date à laquelle elle prend effet.	Article 7, alinéa 1			
2. Le document visé au paragraphe 1 ne s'applique pas aux modifications qui traduisent simplement une modification des dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou des conventions collectives auxquelles font référence les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, et, le cas échéant, à l'article 7.	Article 7, alinéa 2			
Article 7 - Informations supplémentaires pour les travailleurs envoyés dans un autre État membre ou dans un pays tiers				
1. Lorsqu'un travailleur est appelé à travailler dans un État membre ou un pays tiers autre que l'État membre dans lequel il travaille habituellement, les États membres veillent à ce que l'employeur lui communique avant qu'il	Article 6, alinéa 1			

ne parte les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, lesquels doivent comporter au moins les informations supplémentaires suivantes:				
a) le ou les pays dans lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;				
b) la devise servant au paiement de la rémunération ;				
c) le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés à la ou aux tâches ;				
d) des renseignements indiquant si le rapatriement est organisé et, s'il l'est, les conditions de rapatriement du travailleur.				
2. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur détaché relevant de la directive 96/71/CE soit en outre informé:			Article 6, alinéa 2	
a) de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du droit applicable de l'État membre d'accueil;				
b) le cas échéant, des allocations propres au détachement et des modalités de remboursement des dépenses de voyage, de logement et de nourriture;				
c) du lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil (15)				
3. Les informations visées au paragraphe 1, point b), et au paragraphe			Article 6, alinéa 2, 1°	

2, point a), peuvent, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions spécifiques des actes législatifs, réglementaires, administratifs ou statutaires ou aux conventions collectives régissant ces informations.				
4..À moins que les États membres n'en disposent autrement, les paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas si la durée de chaque période de travail en dehors de l'État membre dans lequel le travailleur travaille habituellement est de quatre semaines consécutives ou moins.	Article 6, alinéa 1			
CHAPITRE III- EXIGENCES MINIMALES CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL				
Article 8 Durée maximale d'une période d'essai				
1. Les États membres veillent à ce que, lorsque la relation de travail fait l'objet d'une période d'essai telle qu'elle est définie dans le droit national ou la pratique nationale, cette période n'excède pas six mois.	Pas de transposition dans ce projet de loi	Article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail Article 5 et 8, alinéa 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	En droit du travail belge, la période d'essai est supprimée, à l'exception des contrats de travail pour le travail temporaire, le travail intérimaire et le travail étudiant. Il s'agit de contrats de travail à durée déterminée conclus pour une courte période. Par conséquent, l'article 8, paragraphe 1, de la directive ne doit pas être transposé dans le droit du travail belge. Contrat de travail des étudiants : article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : les trois premiers	

			jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Contrat de travail temporaire et intérimaire : Article 5 et article 8, deuxième alinéa de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs : Sauf convention contraire, les trois premiers jours sont considérés comme une période d'essai.
			Contrat de travail temporaire et de travail intérimaire : articles 5 et 8, deuxième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs : sauf convention contraire, les trois premiers jours sont considérés comme une période d'essai. Si une autre période d'essai est convenue, elle doit respecter le principe
2. En cas de relation de travail à durée déterminée, les États membres veillent à ce que la durée de la période d'essai soit proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. En cas de reconduction d'un contrat pour les mêmes fonctions et tâches, la relation de travail n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai.	Article 24 Article 25		Contrat de travail pour les étudiants : article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : déjà existant, les trois premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai => il n'est pas possible de convenir d'une période d'essai plus longue. Lorsque le contrat est renouvelé pour le même emploi et les mêmes tâches, la période d'essai ne peut être appliquée qu'une seule fois : ce principe est nouvellement introduit par l'article 25 du projet de loi. Contrat de travail temporaire et de travail intérimaire : articles 5 et 8, deuxième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs : sauf convention contraire, les trois premiers jours sont considérés comme une période d'essai. Si une autre période d'essai est convenue, elle doit respecter le principe

				de proportionnalité à la durée du contrat et à la nature du travail, et elle ne peut être appliquée qu'une seule fois en cas de renouvellement du contrat pour le même emploi (ces deux principes sont introduits par l'article 24 du Projet de loi)
3. Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur. Lorsque le travailleur a été absent durant la période d'essai, les États membres peuvent prévoir la possibilité de prolonger cette période d'essai pour une période correspondant à la durée de l'absence.	La transposition n'est pas nécessaire			
Article 9- Emploi parallèle				
1. Les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, et qu'il ne le soumette pas à un traitement défavorable pour cette raison.	Article 20			
2. Les États membres peuvent fixer des conditions relatives aux recours par les employeurs à des restrictions pour incompatibilité pour des motifs objectifs, tels que la santé et la sécurité, la protection de la confidentialité des affaires, l'intégrité de la fonction publique ou la prévention de conflits d'intérêts.	Article 20 <i>in fine</i>		Article 1135 du Code civil et article 16 et 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail Article 17, 3° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Une telle exception est prévue dans : - l'article 1135 du Code civil et les articles 16 et 17, 4° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sur la base desquels la jurisprudence et la doctrine considèrent que, pendant la durée de son contrat de travail, le travailleur ne peut pas faire concurrence à son employeur, même si cette concurrence est loyale ;

conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, et visé à l'article 4, paragraphe 2, point m) iii).		8 avril 1965 instituant les règlements de travail	juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. L'article 30 du projet de loi modifie cette disposition et introduit une période minimale légale de trois jours ouvrables pour la notification de l'horaire de travail si les parties souhaitent déroger au délai de notification subsidiaire de sept jours prévus dans cette disposition. Les travailleurs employés dans le cadre d'un contrat de travail flexi-jobs étaient exclus de l'article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989. L'article 29 du projet de loi supprime cette exclusion et leur rend applicable l'article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989.
2. Dès lors que l'une des deux exigences fixées au paragraphe 1 n'est pas remplie, le travailleur a le droit de refuser une tâche sans s'exposer à des conséquences défavorables.	Article 27		
3. Lorsqu'ils autorisent un employeur à annuler une tâche sans compensation, les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales, pour garantir que, si l'employeur annule, après l'expiration d'un délai raisonnable donné, la tâche déjà convenue avec le travailleur, celui-ci ait droit à une compensation.	Article 28		

4. Les États membres peuvent fixer les modalités d'application du présent article, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique nationales.				
Article 11 - Mesures complémentaires pour les contrats à la demande	La transposition n'est pas nécessaire			
Lorsque les États membres autorisent le recours à des contrats à la demande ou à des contrats de travail similaires, ils prennent une ou plusieurs des mesures suivantes pour éviter les pratiques abusives:				En Belgique, le recours aux contrats à la demande n'est pas autorisé. Un contrat de travail valable au regard du droit du travail belge, d'une part parce que son objet n'est pas précisé, d'autre part parce que l'obligation d'effectuer un travail est conclue sous une condition potentielle, puisqu'il dépend en définitive de l'employeur que le travail soit effectivement effectué et, partant, qu'une rémunération soit versée. Selon la doctrine et la jurisprudence, en application des règles du droit civil, ces contrats sont nuls en l'absence d'un objet défini ou déterminable.
a) limitation du recours et de la durée des contrats de travail à la demande ou similaires;				
b) présomption réfragable de l'existence d'un contrat de travail comprenant un nombre minimum d'heures payées sur la base de la moyenne d'heures travaillées pendant une période donnée;				

c) autres mesures équivalentes permettant d'éviter efficacement les pratiques abusives.				
Les États membres informent la Commission de ces mesures.				
Article 12 - Transition vers une autre forme d'emploi				
1. Les États membres veillent à ce qu'un travailleur travaillant depuis au moins six mois au service du même employeur, ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, puisse demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et recevoir une réponse motivée par écrit. Les États membres peuvent limiter la fréquence des demandes qui déclenchent l'obligation au titre du présent article.	Article 23			
2. Les États membres veillent à ce que l'employeur fournisse la réponse motivée par écrit visée au paragraphe 1 dans un délai d'un mois à compter de la demande. En ce qui concerne les personnes physiques agissant en qualité d'employeurs et les micro, petites ou moyennes entreprises, les États membres peuvent prévoir que ce délai soit porté à trois mois au maximum et permettre qu'une réponse orale soit donnée à une demande ultérieure similaire présentée par le même travailleur si la justification de la réponse	Article 23			

en ce qui concerne la situation du travailleur demeure inchangée.				
Article 13 - Formation obligatoire Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.	Article 21 et 22			
Article 14 - Conventions collectives				
Les États membres peuvent autoriser les partenaires sociaux à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives, conformément au droit national ou à la pratique nationale, qui, tout en respectant la protection globale des travailleurs, établissent des modalités concernant les conditions de travail des travailleurs qui diffèrent de celles visées aux articles 8 à 13.	Article 19, alinéa 2			
CHAPITRE IV - DISPOSITIONS HORIZONTALES				
Article 15 - Présomptions légales et mécanisme de règlement rapide				

1. Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un travailleur n'a pas reçu dans le délai prescrit tout ou partie des documents visés à l'article 5, paragraphe 1, ou à l'article 6, au moins l'un des mécanismes suivants s'applique:				
a) le travailleur bénéficie de présomptions favorables définies par l'État membre, que les employeurs ont la possibilité de réfuter;				
b) le travailleur a la possibilité d'introduire une plainte auprès d'une autorité ou d'un organisme compétent et de disposer d'une voie de recours adéquate en temps utile et de manière efficace.	Articles 43 à 47			Un employeur qui ne fournit pas au travailleur tout ou partie des informations sur les conditions de travail, telles que prévues par la directive, en temps utile, peut faire l'objet de sanctions pénales. Par conséquent, le travailleur peut, dans ce cas, introduire une plainte auprès de l'inspection compétente, c'est-à-dire auprès de la Direction générale du contrôle de la législation sociale du SPF Emploi, Travail & Concertation sociale. Cette inspection a plusieurs possibilités pour donner une suite appropriée à la plainte.
2. Les États membres peuvent prévoir que l'application des présomptions et des mécanismes visés au paragraphe 1 est subordonnée à la notification à l'employeur et à sa défaillance à fournir les informations manquantes en temps utile.	La transposition n'est pas nécessaire			

Article 16 - Droit de recours Les États membres veillent à ce que les travailleurs, y compris ceux dont la relation de travail a pris fin, aient accès à un système de règlement des litiges efficace et impartial et bénéficient d'un droit de recours en cas de violation de leurs droits découlant de la présente directive.	La transposition n'est pas nécessaire		L'accès classique aux tribunaux du travail est possible.
Article 17 - Protection contre le traitement ou les conséquences défavorables Les États membres mettent en œuvre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs, y compris ceux qui sont des représentants des travailleurs, de tout traitement défavorable par l'employeur ou de toutes conséquences défavorables résultant d'une réclamation déposée auprès de l'employeur ou découlant de toute procédure engagée dans le but de faire respecter les droits prévus par la présente directive.		Article 32	
Article 18 - Protection contre le licenciement et charge de la preuve 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement, au motif que ces travailleurs ont exercé les droits prévus par la présente directive.	Article 33, alinéa 1		

2. Les travailleurs qui considèrent qu'ils ont été licenciés ou ont fait l'objet de mesures d'effet équivalent au motif qu'ils ont exercé les droits prévus par la présente directive peuvent demander à leur employeur de dûment justifier le licenciement ou les mesures équivalentes. L'employeur fournit ces motifs par écrit.	Article 33, alinéa 2		
3. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, lorsque les travailleurs visés au paragraphe 2 établissent, devant une juridiction ou un autre organisme ou autorité compétent, des faits laissant présumer qu'un tel licenciement ou des mesures équivalentes a eu lieu, il appartienne à l'employeur de prouver que le licenciement était fondé sur d'autres motifs que ceux visés au paragraphe 1.	Article 33, alinéa 3		
4. Le paragraphe 3 n'empêche pas les États membres d'adopter des règles de la preuve plus favorables aux travailleurs	/		
5. Les États membres ne sont pas tenus d'appliquer le paragraphe 3 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'autre autorité ou organisme compétent.	La transposition n'est pas nécessaire		
6. Le paragraphe 3 ne s'applique pas aux procédures pénales, sauf si l'État membre en dispose autrement.	La transposition n'est pas nécessaire		
Article 19 – Sanctions			

Les États membres établissent les règles en matière de sanctions applicables en cas d'infraction aux dispositions nationales découlant de la présente directive ou aux dispositions pertinentes déjà en vigueur concernant les droits qui relèvent de la présente directive. Les sanctions prévues sont effectives, proportionnées et dissuasives.	Articles 35 à 47 Articles 32, §4 et 33, alinéa 3	Introduction de nouvelles infractions dans le Code pénal social qui seront sanctionnées par les sanctions existantes du Code précité : articles 35 à 47 du projet. Les dispositions relatives à la protection contre le licenciement et les traitements défavorables sont sanctionnées par une indemnité forfaitaire de six mois de salaire (article 32, §4 et article 33, troisième alinéa). Les dispositions relatives à la durée maximale de la période d'essai sont sanctionnées civilement par la nullité : si les règles relatives à la période d'essai ne sont pas respectées, la période d'essai est nulle (principe général). L'article 151, 3° du Code pénal social contient une sanction pénale déjà existante concernant la communication de l'horaire variable au salarié.
CHAPITRE V - DISPOSITIONS FINALES		Article 151, 3° du Code pénal social
Article 20 - Non-régression et dispositions plus favorables	Pas de transposition spécifique nécessaire	
1. La présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.		

2. La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs.				
3. La présente directive s'applique sans préjudice de tous les autres droits accordés aux travailleurs par d'autres actes juridiques de l'Union.				
Article 21 - Transposition et mise en œuvre				
1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 1er août 2022. Ils en informent immédiatement la Commission.	Pas de transposition spécifique nécessaire			
2. Lorsque les États membres adoptent les mesures visées au paragraphe 1, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.	Article 2			
3. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils				

adoptent dans le domaine régi par la présente directive.				
4. Les États membres, conformément à leur droit national et à leur pratique nationale, prennent les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive.			Avis n° 2272 du Conseil national du Travail du 25 janvier 2022	Plusieurs réunions ont été organisées dans le cadre de la préparation du projet de loi avec les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail. Le Conseil national du travail a rendu son avis sur le projet de loi le 25 janvier 2022 (avis n° 2272).
5. Les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de la mise en œuvre de la présente directive, si ceux-ci le demandent conjointement, sous réserve de prendre toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment la réalisation des résultats escomptés dans le cadre de la présente directive.	Article 31, alinéa 2			
Article 22 - Dispositions transitoires				
Les droits et obligations prévus par la présente directive s'appliquent à toutes les relations de travail au plus tard le 1er août 2022. Toutefois, un employeur fournit ou complète les documents visés à l'article 5, paragraphe 1, et aux articles 6 et 7 uniquement à la demande d'un travailleur déjà employé à cette date. L'absence d'une telle demande n'a pas pour effet de priver un travailleur des droits minimaux établis aux articles 8 à 13.	Articles 48 à 50			

Article 23 - Réexamen par la Commission				
Au plus tard le 1er août 2027, la Commission examine, après consultation des États membres et des partenaires sociaux au niveau de l'Union et en tenant compte de l'incidence sur les micro, petites et moyennes entreprises, la mise en œuvre de la présente directive et propose, le cas échéant, des modifications législatives.	La transposition n'est pas nécessaire			
Article 24 - Abrogation				
La directive 91/533/CEE est abrogée avec effet au 1er août 2022. Les références faites à la directive abrogée s'entendent comme faites à la présente directive.	La transposition n'est pas nécessaire			
Article 25 - Entrée en vigueur				
La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au Journal officiel de l'Union européenne.	La transposition n'est pas nécessaire			
Article 26 – Destinataires				
Les États membres sont destinataires de la présente directive.				

Concordantietabel
Richtlijn (EU) 2019/1152 – Wetsontwerp

Richtlijn (EU) 2019/1152	Ontwerp van wet houdende omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie	Andere omzettingsmaatregelen	Opmerking
Hoofdstuk I – Algemene Bepalingen			
Artikel 1 - Doel, onderwerp en toepassingsgebied			
1. Het doel van deze richtlijn is arbeidsvoorwaarden te verbeteren door meer transparante en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.	Omzetting is niet vereist		
2. Deze richtlijn bepaalt minimumrechten die van toepassing zijn op elke werknemer in de Unie met een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie	Artikel 3, 19 en 31		Het toepassingsgebied verschilt al naargelang het hoofdstuk van dit wetsontwerp.

zoals omschreven in het recht, de praktijk of de collectieve overeenkomsten die van kracht zijn in elke lidstaat, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie.			Voor het recht op informatie over de arbeidsvoorwaarden is het toepassingsgebied algemeen: alle personen die onder gezag en tegen loon arbeidsprestaties leveren voor een ander persoon (artikel 3), zowel in de private als publieke sector. Hier voorziet het wetsontwerp in een volledige omzetting van de richtlijn (EU) 2019/1152. Voor de minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden en de bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag is het toepassingsgebied beperkt (gelet op de bevoegdheidsverdeling in België): alle personen die op grond van een arbeidsovereenkomst werken voor een werkgever, zowel in de private als publieke sector (artikel 19 en 30). Hierdoor vallen de ambtenaren tewerkgesteld op grond van een statuut niet onder de minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden en de bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag zoals geregeld in dit wetsontwerp. Deze personen zullen het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke wettelijke of reglementaire regeling.
3. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van deze richtlijn niet toe te passen op werknemers met een arbeidsrelatie met een vooraf bepaalde en daadwerkelijk gewerkte tijd van gemiddeld drie uur of minder per week in een referentieperiode van vier opeenvolgende weken. De gewerkte tijd	Omzetting is niet vereist		In dit wetsontwerp wordt geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid.

bij alle werkgevers die dezelfde onderneming, groep of entiteit vormen of ertoe behoren, wordt samengeteld om tot dit gemiddelde van drie uur te komen.				
4. Lid 3 is niet van toepassing op een arbeidsrelatie waarbij geen gewaarborgde hoeveelheid betaald werk is bepaald vóór de aanvang van het werk.	Omzetting is niet vereist		Zie commentaar art. 1, 3	
5. De lidstaten kunnen bepalen welke personen verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van de in deze richtlijn vastgestelde verplichtingen voor werkgevers, mits aan al deze verplichtingen is voldaan. Zij mogen ook besluiten dat die verplichtingen geheel of gedeeltelijk moeten worden toevertrouwd aan een natuurlijke of rechtspersoon die niet oorspronkelijk partij is bij de arbeidsrelatie. Dit lid laat Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad (14) onverlet.	Artikel 23, vijfde lid		De verplichting om te antwoorden op het verzoek van de uitzendkracht om een vorm van werk met meer zekere en voorspelbare arbeidsvoorwaarden rust op de gebruiker van de uitzendkracht, en niet op zijn juridische werkgever (het uitzendbureau).	
6. Lidstaten kunnen, op basis van objectieve criteria, besluiten dat de bepalingen van hoofdstuk III niet van toepassing zijn op ambtenaren, openbare noodhulpdiensten, de strijdkrachten, politiediensten, rechters, officieren van justitie, opsporingsambtenaren of andere rechtshandhavinginstanties.	Wordt niet omgezet in dit wetsontwerp.		Zie commentaar artikel 1, 2. Dit wetsontwerp zet hoofdstuk III van de richtlijn (EU) 2019/1152 niet om voor ambtenaren die zijn aangeworven op grond van een statuut. Voor de personen die werkzaam zijn in een openbare dienst op grond van een arbeidsovereenkomst wordt geen gebruik gemaakt van deze mogelijkheid in dit wetsontwerp.	

7. De lidstaten kunnen besluiten de verplichtingen van de artikelen 12 en 13 en artikel 15, lid 1, onder a), niet toe te passen op natuurlijke personen die deel uitmaken van huishoudens die als werkgevers optreden en waar er werk voor die huishoudens wordt verricht.	Omzetting is niet vereist		Dit wetsontwerp maakt geen gebruik van deze mogelijkheid.
8. Hoofdstuk II van deze richtlijn is van toepassing op zeevarenden en zeevissers zonder afbreuk te doen aan respectievelijk Richtlijnen 2009/13/EG en (EU) 2017/159. De verplichtingen van artikel 4, lid 2, onder m) en o), en de artikelen 7, 9, 10 en 12 gelden niet voor zeevarenden of vissers.	Artikel 3, 19 en 31		Dit wetsontwerp voorziet geen uitzonderingen voor zeevarenden en zeevissers.
Artikel 2 – Definities			
Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:	Omzetting is niet specifiek vereist (definities)		Omzetting gebeurt via de inhoudelijke bepalingen van het wetsontwerp
(a) „werkrooster”: het rooster waarin de uren en dagen zijn bepaald waarop de uitvoering van het werk begint en eindigt;			
(b) „referentiedagen en -uren”: tijdvakken van specifieke dagen waarop kan worden gewerkt op verzoek van de werkgever;			
(c) „werkpatroon”: de manier waarop de arbeidstijd wordt georganiseerd en			

ingedeeld volgens een door de werkgever vastgesteld patroon.				
Artikel 3 - Informatieverstrekking				
De werkgever verstrekt elke werknemer schriftelijk de krachtens deze richtlijn vereiste informatie. De informatie wordt op papier verstrekt en overgedragen, of in elektronische vorm mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt en mits de werkgever een bewijs van overdracht of ontvangst bewaart.	Artikel 4, §1			
Hoofdstuk II Informatie over de arbeidsrelatie				
Artikel 4 – Informatieplicht				
1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers worden verplicht hun werknemers informatie te bieden over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie.	Artikel 4, §1			
2. De in lid 1 bedoelde informatie omvat ten minste het volgende:				
(a) de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;	Artikel 4, §2, 1°			
(b) de plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt	Artikel 4, §2, 2°			

verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen, evenals de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;				
(c) ofwel: (i) de titel, rang, aard of categorie van arbeid waarvoor de werknemer in dienst is; ofwel (ii) de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;	Artikel 4, §2, 3°			
(d) de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie;	Artikel 4, §2, 4°			
(e) indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum of de verwachte duur ervan;	Artikel 4, §2, 5°			
(f) in het geval van uitzendkrachten, de identiteit van de inlenende onderneming, indien en zodra deze bekend is;	-	Artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikkingstellen van werknemers ten behoeve van gebruikers		Reeds bestaande bepaling: informatie zit in de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid
(g) de duur en voorwaarden van de proeftijd, indien van toepassing;	Artikel 4, §2, 7° Artikel 10, 11 en 12			Algemene bepaling in artikel 4, §2, 7°; specifieke bepaling in artikel 10, 11 en 12 (voor de arbeidsovereenkomsten tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en studenten).
(h) indien van toepassing, het door de werkgever geboden recht op opleiding;	Artikel 5, 1° Artikel 15			Opname in het arbeidsreglement wanneer het bestaat (hertoe wijzigt artikel 15 de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen) en indien er geen arbeidsreglement moet worden opgesteld, in een ander document naar keuze van de werkgever (artikel 5, 1°)

(i) de duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;	Artikel 5, 2°	Artikel 6, §1, 10° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	Opname in het arbeidsreglement wanneer het bestaat (reeds bestaande bepaling van artikel 6, §1, 10° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen) en indien er geen arbeidsreglement moet worden opgesteld, in een ander document naar keuze van de werkgever (artikel 5, 2°)
(j) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd, of, indien de duur van de opzegtermijnen op het moment waarop de informatie wordt verstrekt niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;	Artikel 5, 3° Artikel 13		Opname in het arbeidsreglement wanneer het bestaat (hiertoe wijzigt artikel 13 de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen) en zo niet, in een ander document naar keuze van de werkgever (artikel 5, 3°)
(k) het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;	Artikel 4, §2, 6°		
(l) indien het werkpatroon geheel of grotendeels voorspelbaar is, de duur van de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd en regelingen in verband met overwerk en het loon daarvoor en, in voorkomend geval, regelingen in verband met dienstwisselingen;	Artikel 4, §2, 8°		

(m) indien het werkpatroon geheel of grotendeels onvoorspelbaar is, stelt de werkgever de werknemer in kennis van:				
(i) het beginsel dat het werkrooster variabel is, het aantal gewaarborgde betaalde uren en het loon voor arbeid verricht boven op die gewaarborgde uren;	Artikel 4, §2, 9°			
(ii) de referentiedagen en -uren waarop de werknemer kan worden verplicht om te werken;	Artikel 4, §2, 9°			
(iii) de minimale termijn voor kennisgeving waarop de werknemer recht heeft vóór de aanvang van een werkopdracht en, in voorkomend geval, de annuleringstermijn als bedoeld in artikel 10, lid 3;	Artikel 4, §2, 9°			
(n) collectieve overeenkomsten die van toepassing zijn op de arbeidsomstandigheden van de werknemer of indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, de vermelding van dit bevoegde orgaan of bevoegde paritaire instelling waarin deze gesloten zijn;	Artikel 5, 4° Artikel 14			Opname in het arbeidsreglement wanneer het bestaat (hiermee wijzigt artikel 14 de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen) en wanneer er geen arbeidsreglement moet worden opgesteld, in een ander document naar keuze van de werkgever (artikel 5, 4°)
(o) voor zover de werkgever hiervoor verantwoordelijk is, de identiteit van de socialezekerheidsinstellingen die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangen en bescherming op het gebied van sociale	Artikel 4, §2, 6° Artikel 5, 5° Artikel 15			Bescherming op het gebied van sociale zekerheid aangeboden door de werkgever: opname in document naar keuze van de werkgever (artikel 4, §2, 6°) Identiteit van de socialezekerheidsinstelling die de sociale bijdragen ontvangt: opname in

zekerheid aangeboden door de werkgever.				het arbeidsreglement wanneer het bestaat (hiertoe wijzigt artikel 15 de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen) en indien er geen arbeidsreglement moet worden opgesteld, in een ander document naar keuze van de werkgever (artikel 5, 5°)
3. De in lid 2, onder g) tot en met l) en o), bedoelde gegevens kunnen waar nodig worden verstrekt door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor die punten gelden.	Artikel 5, 1° en 15 Artikel 5, 2° Artikel 5, 3° en 13 Artikel 4, §2, 6° Artikel 4, §2, 8°	Artikel 6, §1, 10° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen		
Artikel 5 - Tijdstip en wijze van informatie				
1. Indien de in artikel 4, lid 2, onder a) tot en met e), g), k), l) en m), bedoelde gegevens nog niet eerder zijn verstrekt, worden deze individueel aan de werknemer verstrekt in de vorm van een of meer documenten in de periode die begint op de eerste werkdag en die eindigt uiterlijk op de zevende kalenderdag. De overige in artikel 4, lid 2, bedoelde gegevens worden binnen een maand na de eerste werkdag in de vorm van een document individueel aan de werknemer verstrekt.	Artikel 4, §1; Artikel 5; Artikel 10, 11 en 12 Artikel 13 tot 15	Artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikkingstellen van werknemers ten behoeve van gebruikers Artikel 6, §1, 10° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen Artikel 15, vierde lid van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	In het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht is er enkel een proefperiode mogelijk in 3 types van arbeidsovereenkomsten: de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid, voor uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten. De informatie over de proeftijd moet in deze arbeidsovereenkomsten worden opgenomen (zie artikel 10, 11 en 12 van dit wetsontwerp). Deze arbeidsovereenkomsten moeten schriftelijk of elektronisch worden gesloten uiterlijk op het moment van indiensttreding. Informatie over de gebruiker in geval van uitzendarbeid zit reeds in de	

			arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid (artikel 9 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikkingstellen van werknemers ten behoeve van gebruikers). Deze moet eveneens schriftelijk of elektronisch worden gesloten uiterlijk op het moment van indiensttreding. Informatie over de jaarlijkse vakantie is reeds opgenomen in het arbeidsreglement (artikel 6, §1, 10° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen). Het arbeidsreglement moet aan de werknemer worden gegeven op het moment van indiensttreding (artikel 15, vierde lid van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen).
	Omzetting is niet vereist		De informatie is beschikbaar via de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal overleg: www.werk.belgie.be
2. De lidstaten kunnen sjablonen en modellen ontwikkelen voor de in lid 1 bedoelde documenten en stellen deze ter beschikking van de werknemer en de werkgever, onder meer op een centrale officiële nationale website of via andere geschikte kanalen.			
3. De lidstaten zorgen ervoor dat de informatie over de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of algemeen verbindende collectieve overeenkomsten die gelden voor het toepasselijke rechtskader die door de werkgevers moet worden meegedeeld, algemeen en gratis beschikbaar wordt gesteld op een			

duidelijke, transparante, alomvattende en gemakkelijk toegankelijke manier, op afstand en langs elektronische weg, onder meer via bestaande webportalen.				
Artikel 6 - Wijziging van de arbeidsrelatie				
1. De lidstaten zorgen ervoor dat elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie als bedoeld in artikel 4, lid 2, en elke wijziging in de aanvullende informatie van artikel 7 voor naar een andere lidstaat of een derde land gezonden werknemers zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer wordt verstrekt in de vorm van een document en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt.	Artikel 7, eerste lid			
2. Het in lid 1 bedoelde document geldt niet voor een loutere wijziging van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of van de collectieve overeenkomsten waarnaar in de in artikel 5, lid 1, en, in voorkomend geval, in artikel 7 bedoelde documenten wordt verwezen.	Artikel 7, tweede lid			
Artikel 7 - Aanvullende informatie voor naar een andere lidstaat of een derde land gezonden werknemers				
1. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die moeten werken in een derde land of in een andere lidstaat dan de lidstaat waar zij gewoonlijk werken,	Artikel 6, eerste lid			

vóór hun vertrek de documenten als bedoeld in artikel 5, lid 1, van de werkgever ontvangen en dat deze documenten ten minste de volgende aanvullende gegevens bevatten: (a) het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan;; (b) de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald; (c) in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werknemers (en) verbonden zijn; (d) informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer naar zijn land geregeld is en, zo ja, de wijze waarop de terugkeer van de werknemer geregeld is..			
2. Lidstaten zorgen ervoor dat een gedetacheerde werknemer op wie Richtlijn 96/71/EG van toepassing is bovendien in kennis wordt gesteld van: (a) het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het geldende recht van de ontvangende lidstaat; (b) in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten; (c) de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad (15)	Artikel 6, tweede lid		

ontwikkelde unieke officiële nationale website(s).				
3. De in lid 1, onder b), en in lid 2, onder a), bedoelde gegevens mogen in voorkomend geval bestaan uit een verwijzing naar de specifieke bepalingen van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.	Artikel 6, tweede lid, 1°			
4. Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de leden 1 en 2 niet van toepassing wanneer de duur van elke werkperiode buiten de lidstaat waar de werknemer gewoonlijk werkt vier opeenvolgende weken of minder bedraagt.	Artikel 6, eerste lid			
Hoofdstuk III - MINIMUMVEREISTEN INZAKE DE ARBEIDSVOORWAARDEN				
Artikel 8 Maximale duur van de proeftijd				
1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien voor de arbeidsrelatie een proeftijd geldt krachtens het nationale recht of praktijk, die periode maximaal zes maanden bedraagt.	Geen omzetting in dit wetsontwerp	Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten Artikel 5 en artikel 8, tweede lid van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikkingstellen van werknemers ten behoeve van gebruikers	In het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht is de proeftijd afgeschaft, behalve voor de arbeidsovereenkomsten voor tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten. Dit zijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur die worden afgesloten voor een korte duur. Bijgevolg moet artikel 8.1. van de richtlijn	

			niet worden omgezet in het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht. Arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten: artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: de eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid: artikel 5 en artikel 8, tweede lid van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikkingstellen van werknemers ten behoeve van gebruikers: behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie dagen als proeftijd beschouwd.
			Arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten: reeds bestaand artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: de eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd => het is niet mogelijk om een langere proeftijd overeen te komen. Bij een verlenging van de overeenkomst voor dezelfde functie en taken kan de proeftijd slechts eenmaal worden toegepast: dit principe wordt nieuw ingevoerd via artikel 25 van het wetsontwerp.
2. In het geval van een arbeidsrelatie voor bepaalde tijd zorgen de lidstaten ervoor dat de duur van die proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk. Bij verlenging van een overeenkomst voor dezelfde functie en taken geldt geen nieuwe proeftijd voor de arbeidsrelatie.	Artikel 24 Artikel 25		

			Arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid: artikel 5 en artikel 8, tweede lid van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers: behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie dagen als proeftijd beschouwd ⇒ Indien een andere proeftijd wordt overeengekomen moet deze conform zijn met het principe van proportionaliteit aan de duur van de overeenkomst en de aard van het werk en kan deze slechts eenmaal worden toegepast bij een verlenging van de overeenkomst voor dezelfde functie (beide principes worden ingevoerd door artikel 24 van het wetsontwerp)
	Omzetting niet vereist		
3. De lidstaten kunnen bij wijze van uitzondering voorzien in een langere proeftijd wanneer dat gerechtvaardigd is door de aard van het werk of wanneer dat in het belang van de werknemer is. Wanneer de werknemer tijdens de proeftijd afwezig is geweest, kunnen de lidstaten bepalen dat de proeftijd overeenkomstig mag worden verlengd, in verhouding tot de duur van de afwezigheid.			
Artikel 9 Meerdere banen			

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever de werknemer niet verbiedt, buiten het werkrooster bij die werkgever, voor andere werkgevers te gaan werken en dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan.	Artikel 20		
2. De lidstaten kunnen voorwaarden vastleggen voor het gebruik van onverenigbaarheidsbeperkingen door werkgevers, om objectieve redenen, zoals gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten.	Artikel 20 <i>in fine</i>	Artikel 1135 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 16 en 17, 4° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten Artikel 17, 3° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Dergelijke afwijking is voorzien in: - artikel 1135 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 16 en 17, 4° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten op basis waarvan in rechtspraak en rechtsleer wordt geoordeeld dat een werknemer tijdens de duur van zijn arbeidsovereenkomst zijn werkgever geen concurrentie mag aandoen, zelfs al gaat het om eerlijke concurrentie; - artikel 17, 3° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat bepaalt dat de werknemer zich ervan moet onthouden zowel gedurende de overeenkomst als na het beëindigen daarvan: a) een bedrijfsgeheim in de zin van artikel I.17/1, 1°, van het Wetboek van economisch recht, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan krijgen, op onrechtmatige wijze te verkrijgen, te gebruiken of openbaar te maken in de zin van artikel XI.332/4 van hetzelfde Wetboek, alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de

				uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken; b) daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken;
Artikel 10 - Minimale voorspelbaarheid van het werk				
1. De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer het werkpatroon van een werknemer geheel of grotendeels onvoorspelbaar is, de werknemer niet door de werkgever kan worden verplicht te werken, tenzij aan beide van de volgende voorwaarden is voldaan:				
(a) het werk wordt verricht binnen de vooraf bepaalde referentiedagen en -uren, als bedoeld in artikel 4, lid 2, onder m), ii); en	Artikel 26			Aanvulling in artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989.
(b) de werknemer wordt vooraf door zijn werkgever in kennis gesteld van een werkopdracht binnen een redelijke termijn voor kennisgeving die is vastgelegd overeenkomstig het nationale recht, de nationale praktijk of collectieve overeenkomsten, als bedoeld in artikel 4, lid 2, onder m), iii).	Artikel 26 Artikel 29 Artikel 30		Artikel 159, eerste lid van de Programmawet van 22 december 1989 en artikel 6, §1, 1°, derde lid, d) van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.	Voor dienstenchequewerknemers geldt een bijzondere regel opgenomen in artikel 7 quinquies, 5° van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen. Artikel 30 van het wetsontwerp wijzigt deze bepaling en zorgt ervoor dat er een wettelijke minimumtermijn van drie werkdagen voor de kennisgeving van het werkrooster wordt ingevoerd indien de partijen wensen af te wijken van de subsidiaire kennistermijn van 7 dagen opgenomen in deze bepaling.

				Werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een flexi-job arbeidsovereenkomst waren uitgesloten van artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989. Artikel 29 van het wetsontwerp schrapt deze uitsluiting en zorgt ervoor dat voormeld artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989 op hen van toepassing wordt.
2. Indien niet is voldaan aan een van de of beide in lid 1 vastgelegde vereisten, heeft een werknemer het recht een werkopdracht zonder nadelige gevolgen te weigeren.	Artikel 27			
3. Indien de lidstaten de werkgever toestaan zonder schadevergoeding een werkopdracht te annuleren, nemen de lidstaten de nodige maatregelen overeenkomstig het nationale recht, de nationale praktijk of collectieve overeenkomsten om ervoor te zorgen dat de werknemer recht heeft op schadevergoeding indien de werkgever de werkopdracht die eerder met de werknemer is overeengekomen na afloop van een specifieke redelijke opzegtermijn annuleert.	Artikel 28			
4. De lidstaten kunnen overeenkomstig hun nationale recht, collectieve overeenkomsten of praktijk nadere bepalingen vaststellen voor de toepassing van dit artikel.				

Artikel 11 - Aanvullende maatregelen voor oproepovereenkomsten	Omzetting is niet nodig		In België wordt het gebruik van oproepcontracten niet toegestaan. Een oproepcontract is naar Belgisch arbeidsrecht geen geldige arbeidsovereenkomst, enerzijds omdat het voorwerp ervan niet bepaald is, anderzijds omdat de verbintenis tot het leveren van arbeidsprestaties onder een potestatieve voorwaarde is aangegaan, daar het uiteindelijk van de werkgever afhangt of er werkelijk arbeid wordt verricht en dus loon betaald wordt. In de rechtsleer en rechtspraak wordt geoordeeld dat dergelijke overeenkomsten met toepassing van de regels van het burgerlijk recht nietig zijn bij gebrek aan bepaald of bepaalbaar voorwerp.
Indien de lidstaten het gebruik van oproepovereenkomsten of soortgelijke arbeidsovereenkomsten toestaan, nemen zij een of meer van de volgende maatregelen om misbruik te voorkomen:			
(a) beperkingen met betrekking tot het gebruik en de duur van oproep- of soortgelijke arbeidsovereenkomsten;			
(b) een weerlegbaar vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst met een minimumaantal betaalde uren op basis van het gemiddelde aantal gewerkte uren tijdens een bepaalde periode;			

(c) andere gelijkwaardige maatregelen die een doeltreffende preventie van misbruik waarborgen.				
De lidstaten stellen de Commissie in kennis van die maatregelen.				
Artikel 12 - Overgang naar een andere vorm van werk				
1. De lidstaten zorgen ervoor dat een werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever, die zijn proeftijd heeft doorlopen, kan verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar, en een gemotiveerd schriftelijk antwoord ontvangen. De lidstaten kunnen de frequentie beperken van de verzoeken die resulteren in de verplichting uit hoofde van dit artikel.			Artikel 23	
2. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgever binnen een maand na het verzoek een in lid 1 bedoeld gemotiveerd schriftelijk antwoord verstrekt. Voor natuurlijke personen die handelen als werkgever en kleine, middelgrote en micro- ondernemingen mogen de lidstaten die termijn verlengen tot maximaal drie maanden en een mondeling antwoord op opeenvolgende soortgelijke verzoeken van dezelfde werknemer toestaan als de motivering voor het antwoord met			Artikel 23	

betrekking tot de situatie van de werknemer ongewijzigd blijft.				
Artikel 13 - Verplichte opleiding				
De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren.			Artikel 21 en 22	
Artikel 14 - Collectieve overeenkomsten				
De lidstaten mogen de sociale partners toestaan in overeenstemming met het nationale recht of de nationale praktijk collectieve overeenkomsten die de algemene bescherming van werknemers respecteren en tegelijkertijd afspraken vastleggen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers die verschillen van die bedoeld in de artikelen 8 tot en met 13, te behouden, te sluiten en te doen naleven en erover te onderhandelen.			Artikel 19, tweede lid	
Hoofdstuk IV HORIZONTALE BEPALINGEN				
Artikel 15 - Wettelijk vermoedens en mechanisme voor snelle afwikkeling				

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, indien een werknemer niet tijdig alle of een deel van de documenten als bedoeld in artikel 5, lid 1, of artikel 6 heeft ontvangen, een of beide van de volgende bepalingen van toepassing wordt:				
(a) de werknemer geniet voordeel van gunstige vermoedens die door de lidstaat worden gedefinieerd, en die werkgevers kunnen weerleggen;				
(b) de werknemer kan een klacht indienen bij een bevoegde instantie of een bevoegd orgaan en tijdig en op doelmatige wijze verhaal krijgen.	Artikel 43 tot 47			De werkgever die niet tijdig alle of een deel van de informatie over de arbeidsvoorwaarden, voorzien door de richtlijn, aan de werknemer bezorgd, kan strafrechtelijk worden gesanctioneerd. Bijgevolg kan de werknemer in dat geval klacht neerleggen bij de bevoegde inspectie, met name bij de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid & Sociaal Overleg. Deze inspectiedienst beschikt over verschillende mogelijkheden om een passend gevolg te geven aan de klacht.
2. De lidstaten kunnen erin voorzien dat de vermoedens en het mechanisme bedoeld in lid 1 slechts van toepassing zijn indien er een melding aan de werkgever werd gedaan en deze heeft nagelaten de ontbrekende informatie tijdig te verstrekken.	Omzetting niet nodig.			

Artikel 16 - Recht op verhaal				
De lidstaten zorgen ervoor dat de werknemers, ook degenen wier arbeidsrelatie is geëindigd, toegang hebben tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en een recht op verhaal in geval van inbreuken op de rechten uit hoofde van deze richtlijn.		Wettelijke omzetting niet nodig.		Klassieke toegang tot de arbeidsrechten is mogelijk.
Artikel 17 - Bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen				
De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, te beschermen tegen nadelige behandeling door de werkgever of tegen nadelige gevolgen van een klacht tegen de werkgever of van een procedure die is ingeleid om de rechten uit hoofde van deze richtlijn te doen naleven.	Artikel 32			
Artikel 18 - Ontslagbescherming en bewijslast				
1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag van werknemers op grond dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten	Artikel 33, eerste lid			

vastgesteld in deze richtlijn, te verbieden.				
2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen, of zijn onderworpen aan maatregelen met een soortgelijk effect, op grond dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten vastgesteld in deze richtlijn, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen te geven voor het ontslag of de soortgelijke maatregelen. De werkgever verstrekt die redenen schriftelijk.	Artikel 33, tweede lid			
3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat als in lid 2 bedoelde werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan feiten aanvoeren die aannemelijk maken dat er sprake is van dergelijk ontslag of soortgelijke maatregelen, de verweerder moet bewijzen dat hun ontslag het gevolg was van andere dan in lid 1 bedoelde redenen.	Artikel 33, tweede lid			
4. Lid 3 belet de lidstaten niet voor de werknemers gunstiger bewijsregels in te voeren.	/			
5. De lidstaten hoeven lid 3 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie of een ander bevoegd orgaan is om de feiten te onderzoeken.	Geen wettelijke omzetting vereist.			

6. Lid 3 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaat anders bepaalt.	Geen wettelijke omzetting vereist.		
Artikel 19 – Sancties			
De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend.	Artikel 35 tot 47 Artikel 32, §4 en 33, derde lid		Invoering van nieuwe inbreuken in het Sociaal Strafwetboek die door de bestaande sancties van het voormelde Wetboek zullen bestraft worden: artikel 35 tot 47 van het ontwerp. De bepalingen inzake de ontslagbescherming en bescherming tegen nadelige behandeling worden burgerrechtelijk gesanctioneerd met een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden loon (artikel 32, §4 en 33, derde lid). De bepalingen inzake de maximale duur proeftijd worden burgerrechtelijk gesanctioneerd via nietigheid: indien de regels inzake de proefperiode niet worden nageleefd, is de proefperiode nietig (algemeen principe). Artikel 151, 3° van het Sociaal Strafwetboek bevat een reeds bestaande strafsancie inzake de communicatie van het variabel uurrooster aan de werknemer.
Hoofdstuk V - SLOTBEPALINGEN			

Artikel 20 - Geen achteruitgang en gunstigere bepalingen	Geen specifieke wettelijk omzetting vereist.		
1. Deze richtlijn vormt geen geldige grondslag voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten.			
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om voor de werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren, dan wel de toepassing van voor de werknemers gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan.			
3. Deze richtlijn laat eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend, onverlet.			
Artikel 21 - Omzetting en uitvoering			
1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen om uiterlijk op 1 augustus 2022 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.	Geen wettelijke omzetting vereist		
2. Wanneer lidstaten de in lid 1 bedoelde maatregelen vaststellen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn	Artikel 2		

verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.				
3. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste maatregelen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.				
4. De lidstaten nemen passende maatregelen in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk om de effectieve betrokkenheid van de sociale partners te waarborgen en om de sociale dialoog te bevorderen en te versterken met het oog op de uitvoering van deze richtlijn.			Advies nr. 2272 van de Nationale Arbeidsraad van 25 januari 2022.	Verskillende vergaderingen werden gehouden in voorbereiding van het wetsontwerp met de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad. De Nationale Arbeidsraad verleende zijn advies over het wetsontwerp op 25 januari 2022 (advies nr. 2272).
5. De lidstaten kunnen de sociale partners belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken en mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen.	Artikel 31, tweede lid			
Artikel 22 – Overgangsregelingen				
De rechten en verplichtingen vastgelegd in deze richtlijn zijn uiterlijk op 1 augustus 2022 van toepassing op alle arbeidsrelaties. De documenten als bedoeld in artikel 5, lid 1, en de artikelen 6 en 7, worden evenwel slechts door een	Artikel 48 tot 50			

werkgever verstrekt of aangevuld op verzoek van een werknemer die op die datum al in dienst is. Het ontbreken van een dergelijk verzoek heeft niet tot gevolg dat een werknemer geen aanspraak kan maken op de minimumrechten vastgelegd in de artikelen 8 tot en met 13.				
Artikel 23 - Evaluatie door de Commissie				
Uiterlijk op 1 augustus 2027 evalueert de Commissie, na raadpleging van de lidstaten en de sociale partners op het niveau van de Unie, en rekening houdend met de gevolgen voor kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, de uitvoering van deze richtlijn en komt zij indien nodig met voorstellen voor wijzigingen van de wetgeving.		Wettelijke omzetting niet vereist		
Artikel 24 – Intrekking				
Richtlijn 91/533/EEG wordt met ingang van 1 augustus 2022 ingetrokken. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn.		Wettelijke omzetting niet vereist		
Artikel 25 - Inwerkingtreding				
Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de		Wettelijke omzetting niet vereist		

bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.				
Artikel 26 – Adressaten				
Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.				
Gedaan te Brussel, 20 juni 2019.				

Tableau de correspondance
projet de loi – directive (EU) 2019/1152

Projet de loi transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne	Directive (EU) 2019/1152	Remarques
Article 1	-	Base légale
Article 2	Art. 21.2	
Article 3	Art. 1.2	
Article 4	Art. 3, 4 et 5.1	Il s'agit d'informations de nature "individuelle" qui seront ou pourront être différentes d'un travailleur à l'autre.
Article 5	Art. 4	Il s'agit d'informations de nature "collective" qui s'appliquent à un groupe de travailleurs. Ces informations sont mentionnées dans le règlement du travail (voir ci-dessous). Pour les travailleurs qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 portant réglementation du travail, ces informations sont mentionnées dans le document que l'employeur doit établir en application de l'article 4 du présent projet.
Article 6	Art. 7	
Article 7	Art. 6	
Article 8	/	Cet article ne concerne pas la transposition de la directive.
Article 9	/	Cet article ne concerne pas la transposition de la directive.
Articles 10 - 12	Art. 4.2, g)	
Article 13	Art. 4.2, j)	Inclus dans le règlement de travail

Article 14	Art. 4.2, n)	Inclus dans le règlement de travail
Article 15	Art. 4.2, h) et o)	
Articles 16 - 17	/	Ces articles ne concernent pas la transposition de la directive
Article 18	/	Cet article ne concerne pas la transposition de la directive
Article 19	Art. 1.2 Art. 14	Le champ d'application du chapitre III du projet de loi est limité aux travailleurs et aux employeurs liés par un contrat de travail. Une réglementation dérogatoire peut être prévue par le biais d'une convention collective de travail du Conseil national du travail rendue obligatoire.
Article 20	Art. 9	
Articles 21-22	Art. 13	
Article 23	Art.12	
Articles 24-25	Art. 8	
Article 26	Art. 10.1	
Article 27	Art. 10.2	
Article 28	Art. 10.3	
Articles 29-30	Art. 10.1, b)	Introduction d'une période minimale légale pour la notification de l'horaire pour les travailleurs titres-services et les travailleurs flexi-jobs employés selon un horaire variable
Article 31	Art. 1.2 Art. 21.5	
Article 32	Art. 17 Art.19	Une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération est prévue en cas de violation de l'interdiction de traitement défavorable
Article 33	Art. 18 Art. 19	Une indemnité forfaitaire de six mois de rémunération est prévue en cas de violation d'interdiction de licenciement

Articles 34-47	Art. 19	Dispositions concernant la surveillance + introduction de nouvelles dispositions relatives aux infractions dans le Code pénal social.
Article 48	Art. 22	
Article 49	Art. 10.1 b)	
Article 50	Art. 21.1	

Concordantietabel

Wetsontwerp – Richtlijn (EU) 2019/1152

Ontwerp van wet houdende omzetting van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie	Richtlijn (EU) 2019/1152	Opmerkingen
Artikel 1	-	Grondwettelijke basis
Artikel 2	Art. 21.2	
Artikel 3	Art. 1.2	
Artikel 4	Art. 3, 4 en 5.1	Het betreft hier informatie die "individueel" van aard is en van werknemer tot werknemer zal of kan verschillen.
Artikel 5	Art. 4	Het betreft hier informatie die "collectief" van aard is en op een groep van werknemers van toepassing is. Deze informatie wordt in het arbeidsreglement vermeld (zie verder). Voor de werknemers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt deze informatie vermeld in het document dat de werkgever op grond van artikel 4 van dit ontwerp moet opstellen.
Artikel 6	Art. 7	
Artikel 7	Art. 6	
Artikel 8	/	Dit artikel betreft geen omzetting van de richtlijn.

Artikel 9	/	Dit artikel betreft geen omzetting van de richtlijn.
Artikel 10-12	Art. 4.2, g)	
Artikel 13	Art. 4.2, j)	Opname in het arbeidsreglement.
Artikel 14	Art. 4.2, n)	Opname in het arbeidsreglement.
Artikel 15	Art. 4.2, h) en o)	
Artikel 16-17	/	Deze artikelen betreffen geen omzetting van de richtlijn.
Artikel 18	/	Dit artikel betreft geen omzetting van de richtlijn.
Artikel 19	Art. 1.2 Art. 14	Het toepassingsgebied van Hoofdstuk III van het wetsontwerp is beperkt tot werknemers en werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst. Via algemeen verbindend verklaarde cao afgesloten in de Nationale Arbeidsraad kan een afwijkende regeling worden voorzien.
Artikel 20	Art. 9	
Artikel 21-22	Art. 13	
Artikel 23	Art. 12	
Artikel 24-25	Art. 8	
Artikel 26	Art. 10.1	
Artikel 27	Art. 10.2	
Artikel 28	Art. 10.3	
Artikel 29-30	Art. 10.1, b)	Invoering van een wettelijke minimumtermijn voor de kennisgeving van het uurrooster voor dienstenchequewerknemers en flexi-job werknemers die worden tewerkgesteld op grond van een variabel uurrooster
Artikel 31	Art. 1.2 Art. 21.5	
Artikel 32	Art. 17 Art. 19	Er wordt een forfaitaire schadevergoeding voorzien

		van 6 maanden loon bij schending van het verbod van nadelige behandeling.
Artikel 33	Art. 18 Art. 19	Er wordt een forfaitaire schadevergoeding voorzien van 6 maanden loon bij schending van het ontslagverbod.
Artikel 34-47	Art. 19	Bepaling inzake toezicht + invoering van nieuwe bepalingen met inbreuken in het Sociaal Strafwetboek.
Artikel 48	Art. 22	
Artikel 49	Art. 10.1 b)	
Artikel 50	Art. 21.1	

Coordination des articles

TEXTE EXISTANT	TEXTE MODIFIÉ
CHAPITRE II	CHAPITRE II
MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL	MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL
Article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
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.	Art. 3ter. §1er. <i>Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents visés à l'article 21 de la présente loi peuvent être envoyés et archivés sous format électronique.</i>
§ 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 moment de la réception de ce document.	§ 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 moment de la réception de ce document.

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.	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.
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.	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 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.
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 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.
Article 12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Article 12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 12. La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.	Art. 12. La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

	<i>Le ou les document(s) visé(s) à l'article 4 de la loi X transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne peuvent pas servir de preuve pour établir l'existence de conditions de travail différentes de celles prévues dans le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur.</i>
Article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 20bis. Lorsque le travailleur est amené à exercer son travail dans un pays étranger pour une durée qui excède un mois, l'employeur est tenu de remettre, soit sous format papier, soit sous format électronique, au travailleur, avant son départ, un écrit constatant : - la durée du travail exercée à l'étranger; - la devise servant au paiement de la rémunération; - les avantages éventuels liés à la mission à l'étranger; - le cas échéant les conditions de rapatriement du travailleur.	<i>L'article 20bis est abrogé</i>
Article 124 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	
Art. 124. L'écrit visé à l'article 123 doit mentionner :	Art. 124. L'écrit visé à l'article 123 doit mentionner :
1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;	1° l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties;
2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;	2° la date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
3° le lieu de l'exécution du contrat;	3° le lieu de l'exécution du contrat;
4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer;	4° une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer;
5° la durée journalière et hebdomadaire du travail;	5° la durée journalière et hebdomadaire du travail;
6° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;	6° l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;
7° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;	7° la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;
8° l'époque du paiement de la rémunération;	8° l'époque du paiement de la rémunération;
9° ...	9° ...

10° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;	10° le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'est engagé à le loger;
11° la commission paritaire compétente.	11° la commission paritaire compétente.
12° 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;	12° 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;
13° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du Règlement général pour la protection du travail;	13° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre, en application du Règlement général pour la protection du travail;
14° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;	14° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
15° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;	15° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;
16° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail;	16° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail;
17° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale;	17° le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale;
18° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises;	18° l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises;
19° l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.	19° l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.
	20° la durée et les autres règles concernant la période d'essai.
Quand les mentions prévues aux 12° à 19° figurent au règlement de travail, il suffit, dans l'écrit visé à l'article 123, de s'y référer expressément.	Quand les mentions prévues aux 12° à 19° figurent au règlement de travail, il suffit, dans l'écrit visé à l'article 123, de s'y référer expressément.
MODIFICATION DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET LA MISE À DISPOSITION DE TRAVAILLEURS À LA DISPOSITION D'UTILISATEURS	MODIFICATION DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET LA MISE À DISPOSITION DE TRAVAILLEURS À LA DISPOSITION D'UTILISATEURS
Article 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d'utilisateurs	Article 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d'utilisateurs
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. Le contrat précise également la durée et les autres modalités de la période d'essai.
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. 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.
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 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.
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.	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.
Pour l'application du présent paragraphe, on entend par :	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;	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.	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 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.
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.	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.

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 " 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.
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 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.
Article 9 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d'utilisateurs	Article 9 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition de travailleurs à la disposition d'utilisateurs
Art. 9. Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le nom de l'utilisateur, le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et l'horaire de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit.	Art. 9. Le contrat de travail intérimaire doit mentionner le nom de l'utilisateur, le motif et, le cas échéant, la durée du contrat et le motif du remplacement, la qualification professionnelle de l'intérimaire, le lieu d'occupation et l'horaire de travail, la rémunération convenue et les indemnités auxquelles l'intérimaire a droit. Ce contrat doit aussi préciser la durée et les autres modalités de la période d'essai.
MODIFICATION DE LA LOI DU 8 AVRIL 1965 INSTITUANT LES RÈGLEMENTS DE TRAVAIL	MODIFICATION DE LA LOI DU 8 AVRIL 1965 INSTITUANT LES RÈGLEMENTS DE TRAVAIL
Article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	Article 6 de la 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 :	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;	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;	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;	c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées;
d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à un jour ouvrable.	d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum cinq jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de cinq jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à un jour ouvrable.
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 :	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;	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;	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.	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 où 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 où 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;	4° a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points ;
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;	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 où 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 où 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;	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;	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 référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues.
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 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.
	18° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit.
	19° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à 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
Article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail	Article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail
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 à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail.	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 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 où 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 où 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 où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;	m) l'endroit où 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 procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.
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 référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues.
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 électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail.	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 électroniquement auprès du prestataire est garanti, 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 œuvre 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 œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.
CHAPITRE III	CHAPITRE III
MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL	MODIFICATION DE LA LOI DU 3 JUILLET 1978 RELATIVE AUX CONTRATS DE TRAVAIL
Article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 22bis. §1er. Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.	Art. 22bis. §1er. Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.
Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.	Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.
§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.	§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.
Elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.	Elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.
§ 3. L'écrit doit mentionner :	§ 3. L'écrit doit mentionner :
1° une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu où sera dispensée la formation;	1° une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu où sera dispensée la formation;

2° le coût de cette formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation; la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation;	2° le coût de cette formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation; la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation;
3° la date de début et la durée de validité de la clause d'écologie établie conformément au paragraphe 5. Lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écologie coïncide avec la délivrance de ladite attestation.	3° la date de début et la durée de validité de la clause d'écologie établie conformément au paragraphe 5. Lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écologie coïncide avec la délivrance de ladite attestation.
4° le montant du remboursement d'une partie des frais d'écologie, pris en charge par l'employeur, que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écologie; ce montant ne pourra pas dépasser les limites fixées par le paragraphe 5.	4° le montant du remboursement d'une partie des frais d'écologie, pris en charge par l'employeur, que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écologie; ce montant ne pourra pas dépasser les limites fixées par le paragraphe 5.
Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier ou compléter les mentions prévues ci-dessus.	Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier ou compléter les mentions prévues ci-dessus.
§ 4. La clause d'écologie est réputée inexistante :	§ 4. La clause d'écologie est réputée inexistante :
- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros; - lorsqu'il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise; - lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé; - lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé, pour les travailleurs de 18 ans ou plus, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.	- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros; - lorsqu'il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise; - lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé; - lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé, pour les travailleurs de 18 ans ou plus, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.
§ 5. La durée de validité de la clause d'écologie ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.	§ 5. La durée de validité de la clause d'écologie ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.
Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non-respect de la période convenue dans la clause d'écologie ne peut excéder :	Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non-respect de la période convenue dans la clause d'écologie ne peut excéder :

- 80 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue; - 50 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue; - 20 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur au delà de 2/3 de la période convenue.	- 80 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue; - 50 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue; - 20 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur au delà de 2/3 de la période convenue.
Toutefois, ce montant ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.	Toutefois, ce montant ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.
§ 6. La clause d'écolage ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit durant les six premiers mois à partir du début du contrat, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.	§ 6. La clause d'écolage ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit durant les six premiers mois à partir du début du contrat, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.
La clause d'écolage ne produit pas ses effets dans le cas où le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.	La clause d'écolage ne produit pas ses effets dans le cas où le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.
§ 7. Le travailleur reste titulaire de ses diplômes ou certificats et doit disposer de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance responsable pour la formation, que la clause d'écolage sorte ou non ses effets.	§ 7. Le travailleur reste titulaire de ses diplômes ou certificats et doit disposer de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance responsable pour la formation, que la clause d'écolage sorte ou non ses effets.
§ 8. Les conditions prévues au paragraphe 4, premier et troisième tirets, ne s'appliquent pas si la clause d'écolage concerne une formation à un métier ou une fonction figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions. Le lieu de travail détermine laquelle de ces listes s'applique.	§ 8. Les conditions prévues au paragraphe 4, premier et troisième tirets, ne s'appliquent pas si la clause d'écolage concerne une formation à un métier ou une fonction figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions. Le lieu de travail détermine laquelle de ces listes s'applique.
Le Roi peut établir par un arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail une liste qui déroge aux listes figurant à l'alinéa 1er.	Le Roi peut établir par un arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail une liste qui déroge aux listes figurant à l'alinéa 1er.
	§9. Les formations prévues à l'article 21 de la loi X transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage.
Article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail	Article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
Art. 127. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.	Art. 127. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.

	<i>Lorsqu'un étudiant est occupé dans la même fonction, par le biais de contrats de travail étudiants successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.</i>
MODIFICATION DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET LA MISE DE TRAVAILLEURS À LA DISPOSITION D'UTILISATEURS.	MODIFICATION DE LA LOI DU 24 JUILLET 1987 SUR LE TRAVAIL TEMPORAIRE, LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE ET LA MISE DE TRAVAILLEURS À LA DISPOSITION D'UTILISATEURS.
Article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.	Article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.
Art. 5. Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.	Art. 5. Sauf convention contraire, les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité.
Lorsqu'un travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur par le biais de contrats de travail intérimaire successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.	<i>La convention, visée au premier alinéa, peut prévoir une période d'essai différente à condition que la durée de la période d'essai convenue soit proportionnelle à la durée prévue du contrat et à la nature du travail.</i>
	<i>Lorsqu'un travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction et chez le même utilisateur par le biais de contrats de travail intérimaire successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.</i>
	<i>Lorsqu'un travailleur occupe la même fonction par le biais de contrats de travail temporaires successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.</i>
MODIFICATION DE LA LOI-PROGRAMME DU 22 DÉCEMBRE 1989	MODIFICATION DE LA LOI-PROGRAMME DU 22 DÉCEMBRE 1989
Article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989	Article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989
Art. 159. Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les travailleurs sont informés préalablement de leurs horaires de travail moyennant un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine les horaires individuels de travail, de la manière et endéans le délai prévus par le règlement de travail comme requis par l'article 6, § 1er, 1°, alinéa 3, de la loi du 8 avril 1965 précitée.	Art. 159. Lorsque l'horaire de travail est variable, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, les travailleurs sont informés préalablement de leurs horaires de travail moyennant un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine les horaires individuels de travail, de la manière et endéans le délai prévus par le règlement de travail comme requis par l'article 6, § 1er, 1°, alinéa 3, de la loi du 8 avril 1965 précitée.

A partir du moment et aussi longtemps que l'horaire est en vigueur, cet avis avec les horaires individuels de travail, ou une copie de celui-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur.	<i>Le travailleur employé sur la base d'un horaire de travail variable, tel que visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et qui ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, doit être informé à l'avance de son horaire de travail, au moyen d'un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine l'horaire de travail individuel. Cet avis doit être porté à la connaissance du travailleur au moins sept jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de sept jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois jours ouvrables.</i>
	<i>L'horaire de travail ainsi notifié par l'employeur doit se situer dans la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées.</i>
A partir du moment et aussi longtemps que l'horaire est en vigueur, cet avis avec les horaires individuels de travail, ou une copie de celui-ci, doit se trouver soit sous format papier, soit sous format électronique, à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Il doit être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où l'horaire qu'il contient cesse d'être en vigueur.	
	Article 159/1 de la loi-programme du 22 décembre 1989
	<i>Article 159/1. Le travailleur, qui est employé sur base d'un horaire variable visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, peut refuser, sans traitement défavorable, d'effectuer une prestation lorsque :</i> <i>- cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps et/ou ;</i> <i>- cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées.</i>
	Article 171/1 de la loi-programme du 22 décembre 1989

	<i>Article 171/1. En cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail repris dans l'avis visé à l'article 159, premier et deuxième alinéas l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.</i>
MODIFICATION DE LA LOI DU 16 NOVEMBRE 2015 PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES EN MATIÈRE SOCIALE	MODIFICATION DE LA LOI DU 16 NOVEMBRE 2015 PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES EN MATIÈRE SOCIALE
Art. 11. En cas d'horaire variable, l'article 159 et la sous-section 2 de la section 2 du chapitre 4 du titre II de la loi-programme du 22 décembre 1989 et l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne sont pas applicables.	<i>Art. 11. En cas d'horaire variable, la sous-section 2 de la section 2 du chapitre 4 du titre II de la loi-programme du 22 décembre 1989 et l'article 38bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ne sont pas applicables.</i>
MODIFICATION DE LA LOI DU 20 JUILLET 2001 VISANT À FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE SERVICES ET D'EMPLOIS DE PROXIMITÉ	MODIFICATION DE LA LOI DU 20 JUILLET 2001 VISANT À FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE SERVICES ET D'EMPLOIS DE PROXIMITÉ
Article 7quinquies de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité	Article 7quinquies de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité
Art. 7quinquies. Le contrat de travail titres-services comporte au moins les mentions spécifiques suivantes :	Art. 7quinquies. Le contrat de travail titres-services comporte au moins les mentions spécifiques suivantes :
1° l'identité des parties;	1° l'identité des parties;
2° le numéro d'agrément de l'employeur attribué dans le cadre du présent chapitre;	2° le numéro d'agrément de l'employeur attribué dans le cadre du présent chapitre;
3° la date du début d'exécution du contrat;	3° la date du début d'exécution du contrat;
4° la date de fin du contrat s'il est conclu pour une durée déterminée;	4° la date de fin du contrat s'il est conclu pour une durée déterminée;
5° la durée et l'horaire de travail; si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il détermine comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours à l'avance.	<i>5° La durée et l'horaire de travail ; si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il détermine comment et dans quel délai, le travailleur est informé de son horaire de travail, avec un minimum de trois jours ouvrables, sauf en cas de nécessité imprévue, auquel cas ce minimum peut être porté à un jour ; à défaut de disposition prévue dans le contrat conclu pour une durée indéterminée, les horaires doivent être portés à la connaissance du travailleur au moins sept jours ouvrables à l'avance.</i>
MODIFICATION DU CODE DE DROIT PÉNAL SOCIAL	MODIFICATION DU CODE DE DROIT PÉNAL SOCIAL
Livre 2	Livre 2
CHAPITRE 2. - Les infractions en matière de temps de travail	CHAPITRE 2. - Les infractions en matière de temps de travail

Section 3. - Le travail à temps partiel	Section 3. - Le travail à temps partiel
	Art. 152/1. La prévisibilité minimale du travail
	Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi-programme du 22 décembre 1989, a traité défavorablement un travailleur qui est employé sur base d'un horaire variable visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 et qui a refusé d'effectuer une prestation alors qu'il avait le droit de refuser de l'effectuer.
	L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
Section 3/1. - Travailleurs exerçant un flexi-job	Section 3/1. - Travailleurs exerçant un flexi-job
Art. 152/1	Art. 152/1/1
CHAPITRE 3. - Les infractions relatives aux autres conditions de travail	CHAPITRE 3. - Les infractions relatives aux autres conditions de travail
	Section 2/1. Les formations gratuites obligatoires
	Art. 171/6. Les formations gratuites obligatoires
	§ 1er. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne fournit pas des formations gratuitement à son travailleur quand elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.
	L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
	§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne :

	<i>1° organise, en dehors des heures de travail sans qu'il démontre que leur organisation pendant ces heures de travail est impossible, des formations qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.</i>
	<i>2° ne prend pas en compte, comme de la durée du travail, les heures de formation qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l'employeur en application de la réglementation ou des conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail rendues obligatoires par le Roi.</i>
	<i>En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.</i>
	Section 6. Les emplois parallèles
	Art. 174/1. Les emplois parallèles
	<i>Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, interdit, en dehors des cas prévus par la loi, à son travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumet, pour cette raison, à un traitement défavorable.</i>
	<i>L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.</i>
	Section 7. Une autre forme d'emploi
	Art.174/2. Une autre forme d'emploi

	<i>Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne répond pas par écrit ou par voie électronique, de manière motivée et dans le délai prévu à compter de la date de la réception de la demande, au travailleur qui remplit les conditions et qui demande une forme d'emploi plus sûre et plus prévisible sur base de l'article 23 de la loi précitée du X.</i>
	<i>L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.</i>
CHAPITRE 6. - Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social	CHAPITRE 6. - Les infractions concernant les documents sociaux ou de type social
	Section 6/2. Les informations en ce qui concerne la relation de travail
	Art. 188/4. Les informations en ce qui concerne la relation de travail
	<i>§ 1er. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, ne fournit pas à son travailleur les éléments d'information concernant les principaux aspects de leur relation de travail conformément aux modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du x .</i>
	<i>L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.</i>
	<i>§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi du XXX transposant la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne :</i>
	<i>1° fournit à son travailleur, de manière incomplète ou inexacte, les éléments d'informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des modalités prévues aux articles 4, 5 et 6 la loi précitée du x ;</i>

	2° ne fournit pas à son travailleur les éléments d'informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du X dans les formes et délais prévus par les articles précités;
	3° n'informe pas son travailleur de toute modification des aspects de la relation de travail visés aux articles 4, 5 et 6 de la loi précitée du x dans les meilleurs délais et au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.
	En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1er, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.
CHAPITRE 7. - Les infractions concernant les relations collectives de travail	CHAPITRE 7. - Les infractions concernant les relations collectives de travail
Section 6. - Le règlement de travail	Section 6. - Le règlement de travail
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 :	§ 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;	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;
	1/1° Les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 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;
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 procédure, y compris les modalités formelles et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;
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 référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues ;

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 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 ;
	13° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit ;
	14° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail ;
Art. 203.La publicité du règlement de travail	Art. 203.La publicité du règlement de travail
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 :	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 :
1° n'a pas affiché dans un endroit apparent et accessible un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté;	1° n'a pas affiché dans un endroit apparent et accessible un avis indiquant l'endroit où le règlement de travail peut être consulté;
2° n'a pas affiché dans un endroit apparent et accessible un avis indiquant l'endroit où les textes auxquels le règlement de travail se réfère peuvent être consultés;	2° n'a pas affiché dans un endroit apparent et accessible un avis indiquant l'endroit où les textes auxquels le règlement de travail se réfère peuvent être consultés;
	2°/1 ne remet pas une copie du règlement du travail à chaque travailleur ;
3° n'a pas tenu le règlement de travail définitif et ses modifications dans un endroit facilement accessible afin que chaque travailleur puisse en prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire;	3° n'a pas tenu le règlement de travail définitif et ses modifications dans un endroit facilement accessible afin que chaque travailleur puisse en prendre connaissance en permanence et sans intermédiaire;
4° n'a pas tenu les textes auxquels le règlement de travail se réfère, dans un endroit facilement accessible afin que chaque travailleur puisse en prendre connaissance;	4° n'a pas tenu les textes auxquels le règlement de travail se réfère, dans un endroit facilement accessible afin que chaque travailleur puisse en prendre connaissance;
5° n'a pas tenu une copie du règlement de travail en chacun des lieux où il occupe des travailleurs selon les modalités déterminées par le Roi;	5° n'a pas tenu une copie du règlement de travail en chacun des lieux où il occupe des travailleurs selon les modalités déterminées par le Roi;
6° n'a pas transmis une copie du règlement de travail et de ses modifications au fonctionnaire désigné par le Roi dans les huit jours de leur entrée en vigueur.	6° n'a pas transmis une copie du règlement de travail et de ses modifications au fonctionnaire désigné par le Roi dans les huit jours de leur entrée en vigueur.

	<i>En ce qui concerne les infractions visées au 2°/1, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.</i>
	<i>Art. 203/1. Les modifications du règlement de travail</i>
	<i>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 respecté, en cas de modification du règlement de travail, la procédure prévue par la loi pour l'établissement ou la modification du règlement ou n'a pas remis copie de ce règlement modifié au travailleur.</i>

Coördinatie van de artikelen

BESTAANDE TEKST	GEWIJZIGDE TEKST
HOOFDSTUK II	HOOFDSTUK II
WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
Artikel 3ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 3ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
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. <i>In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer kunnen de documenten bedoeld in artikel 21 van deze wet elektronisch worden verstuurd en opgeslagen.</i>
§ 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 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. De in de eerste paragraaf bedoelde documenten die 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.

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.	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.
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.	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 " 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.
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 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.
Artikel 12 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 12 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 12. Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.	Art. 12. Bij ontstentenis van een geschrift, is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.

	<i>Het document of de documenten bedoeld in artikel 4 van de wet X houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie kunnen niet dienen als bewijs voor het bestaan van andere arbeidsvoorwaarden dan die welke zijn voorzien in de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer.</i>
Artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 20bis. Wanneer de werknemer in een ander land langer dan één maand moet werken, moet de werkgever aan de werknemer voor diens vertrek een schriftelijk document overhandigen, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, dat volgende gegevens bevat: - de duur van het werk in het buitenland; - de muntsoort waarin het loon wordt uitbetaald; - de eventuele voordelen die aan de opdracht in het buitenland zijn verbonden; - in voorkomend geval de voorwaarden van de terugkeer van de werknemer naar zijn land.	Artikel 20bis wordt opgeheven
Artikel 124 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 124 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 124. Het in artikel 123 bedoelde geschrift moet vermelden :	Art. 124. Het in artikel 123 bedoelde geschrift moet vermelden :
1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;	1° de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;
2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;	2° de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;	3° de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
4° een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies;	4° een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies;
5° de arbeidsduur per dag en per week;	5° de arbeidsduur per dag en per week;
6° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;	6° de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
7° het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;	7° het overeengekomen loon, en ingeval dit niet vooraf kan vastgesteld worden, de wijze en de basis van berekening van het loon;
8° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;	8° het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
9° ...	9° ...

10° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;	10° de plaats van huisvesting wanneer de werkgever er zich toe verbonden heeft de student te huisvesten;
11° het bevoegde paritair comité.	11° het bevoegde paritair comité.
12° 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;	12° 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;
13° de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;	13° de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
14° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;	14° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;
15° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;	15° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;
16° in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk;	16° in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk;
17° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;	17° in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;
18° het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;	18° het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst;
19° het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.	19° het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.
	20° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd.
Wanneer de in de nummers 12° tot 19° bedoelde vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het in het in artikel 123 bedoelde geschrift uitdrukkelijk daarnaar te verwijzen.	Wanneer de in de nummers 12° tot 19° bedoelde vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het in het in artikel 123 bedoelde geschrift uitdrukkelijk daarnaar te verwijzen.
WIJZIGING VAN DE WET VAN 24 JULI 1987 BETREFFENDE DE TIJDELIJKE ARBEID, DE UITZENDARBEID EN HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN WERKNEMERS TEN BEHOEVE VAN GEBRUIKERS	WIJZIGING 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 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 van de 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. <i>Deze overeenkomst moet ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd vermelden.</i>
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 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.	§ 2. De arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid 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 uitvoering van tijdelijke arbeid 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.	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.

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.	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.
Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder :	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;	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.	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 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.
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.	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.
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 "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.
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 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.

Artikel 9 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 9 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers
Art. 9. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet melding maken van de naam van de gebruiker, de reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft.	Art. 9. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid moet melding maken van de naam van de gebruiker, de reden, alsmede in voorkomend geval, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging, de beroepskwalificatie van de uitzendkracht, de plaats van tewerkstelling en de arbeidstijdregeling, het bedongen loon en de vergoedingen waarop de uitzendkracht recht heeft. Deze overeenkomst moet ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd vermelden.
WIJZIGING VAN DE WET VAN 8 APRIL 1965 TOT INSTELLING VAN DE ARBEIDSREGLEMENTEN	WIJZIGING VAN DE WET VAN 8 APRIL 1965 TOT INSTELLING VAN DE ARBEIDSREGLEMENTEN
Artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	Artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen
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:	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;	a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
b) de dagen van de week waarop 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;	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.	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 :	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;	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;	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.	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;	4° a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;
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;	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;	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;	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 en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten.
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 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.
	18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen.
	19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.
§ 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.
Artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen	Artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen
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 werkdag, 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 werkdag, 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 de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.	Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van 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 getroffenene zich moet laten verzorgen;	a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene 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 getroffenene zich moet laten verzorgen;	j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene 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 getroffenene 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 getroffenene 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 procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;
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 en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten.
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 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.
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.
HOOFDSTUK III	HOOFDSTUK III
WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	WIJZIGING VAN DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN
Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 22bis. § 1. Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode.	Art. 22bis. § 1. Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode.
Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité en algemeen verbindend verklaard door de Koning kunnen bepaalde categorieën van werknemers en/of vormen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.	Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité en algemeen verbindend verklaard door de Koning kunnen bepaalde categorieën van werknemers en/of vormen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

§ 2. Op straffe van nietigheid moet het beding schriftelijk worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de door het betrokken beding beoogde vorming een aanvang neemt.	§ 2. Op straffe van nietigheid moet het beding schriftelijk worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de door het betrokken beding beoogde vorming een aanvang neemt.
Het kan enkel worden bepaald in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur.	Het kan enkel worden bepaald in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur.
§ 3. Het geschrift moet het volgende bevatten :	§ 3. Het geschrift moet het volgende bevatten :
1° een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan;	1° een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan;
2° de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, de kostenelementen die toelaten om de waarde te schatten van de vorming; de vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;	2° de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, de kostenelementen die toelaten om de waarde te schatten van de vorming; de vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;
3° de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding vastgesteld overeenkomstig paragraaf 5. Indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan;	3° de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding vastgesteld overeenkomstig paragraaf 5. Indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan;
4° het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten dat ten laste is genomen door de werkgever met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming, dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding; dit bedrag mag niet hoger liggen dan de grenzen vastgesteld door paragraaf 5.	4° het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten dat ten laste is genomen door de werkgever met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming, dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding; dit bedrag mag niet hoger liggen dan de grenzen vastgesteld door paragraaf 5.
De Koning kan, op voorstel van het bevoegde paritair orgaan, voormelde bepalingen wijzigen of vervolledigen.	De Koning kan, op voorstel van het bevoegde paritair orgaan, voormelde bepalingen wijzigen of vervolledigen.
§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:	§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

- wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt; - wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden; - wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen; - wanneer de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 18 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.	- wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt; - wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden; - wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen; - wanneer de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 18 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.
§ 5. De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan drie jaar bedragen en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.	§ 5. De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan drie jaar bedragen en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.
Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval de duur overeengekomen in het scholingsbeding niet wordt gerespecteerd mag niet meer bedragen dan :	Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval de duur overeengekomen in het scholingsbeding niet wordt gerespecteerd mag niet meer bedragen dan :
- 80 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode; - 50 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode; - 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.	- 80 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode; - 50 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode; - 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.
In elk geval mag dit bedrag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.	In elk geval mag dit bedrag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.
§ 6. Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst, hetzij gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werknemer omwille van een dringende reden.	§ 6. Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst, hetzij gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werknemer omwille van een dringende reden.
Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van een herstructurering zoals bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten.	Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van een herstructurering zoals bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten.
§ 7. De werknemer blijft de bezitter van zijn diploma's of certificaten en moet beschikken over het origineel of een door de opleidingsinstantie getuigd afschrift of het scholingsbeding al dan niet uitwerking heeft.	§ 7. De werknemer blijft de bezitter van zijn diploma's of certificaten en moet beschikken over het origineel of een door de opleidingsinstantie getuigd afschrift of het scholingsbeding al dan niet uitwerking heeft.

§ 8. De voorwaarden in paragraaf 4, eerste en derde gedachtestreepje, zijn niet van toepassing indien het scholingsbeding betrekking heeft op een opleiding voor een beroep dat of een functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten. De plaats van tewerkstelling bepaalt welke van deze lijsten van toepassing is.	§ 8. De voorwaarden in paragraaf 4, eerste en derde gedachtestreepje, zijn niet van toepassing indien het scholingsbeding betrekking heeft op een opleiding voor een beroep dat of een functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen functies van de Gewesten. De plaats van tewerkstelling bepaalt welke van deze lijsten van toepassing is.
De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad, een lijst opmaken die afwijkt van de lijsten zoals vermeld in het eerste lid.	De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na advies van de Nationale Arbeidsraad, een lijst opmaken die afwijkt van de lijsten zoals vermeld in het eerste lid.
	§9. De opleidingen voorzien in artikel 21 van de wet X houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie kunnen niet het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding.
Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten	Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten
Art. 127. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.	Art. 127. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.
	Wanneer een student via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor tewerkstelling van studenten in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.
WIJZIGING VAN DE WET VAN 24 JULI 1987 BETREFFENDE DE TIJDELIJKE ARBEID, DE UITZENDARBEID EN HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN WERKNEMERS TEN BEHOEVE VAN GEBRUIKERS	WIJZIGING 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 5 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 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers
Art. 5. Behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.	Art. 5. Behoudens strijdige overeenkomst worden de eerste drie arbeidsdagen als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding.

Ingeval een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt, zijn opeenvolgende proeftermijnen verboden.	<i>De overeenkomst, bedoeld in het eerste lid, kan een afwijkende proeftijd voorzien op voorwaarde dat de duur van de overeengekomen proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk.</i>
	<i>Ingeval een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt, zijn opeenvolgende proeftermijnen verboden.</i>
	<i>Wanneer een werknemer via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.</i>
WIJZIGING VAN DE PROGRAMMAWET VAN 22 DECEMBER 1989	WIJZIGING VAN DE PROGRAMMAWET VAN 22 DECEMBER 1989
Artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989	Artikel 159 van de Programmawet van 22 december 1989
Art. 159. Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, worden de werknemers vooraf in kennis gesteld van hun werkroosters middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat de individuele werkroosters bepaalt, op de wijze en binnen de termijn bepaald bij het arbeidsreglement, zoals opgelegd bij artikel 6, § 1, 1°, derde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965.	Art. 159. Wanneer het werkrooster variabel is, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, worden de werknemers vooraf in kennis gesteld van hun werkroosters middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat de individuele werkroosters bepaalt, op de wijze en binnen de termijn bepaald bij het arbeidsreglement, zoals opgelegd bij artikel 6, § 1, 1°, derde lid, van voornoemde wet van 8 april 1965.
Van zodra en zolang het werkrooster van kracht is, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Het moet gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.	<i>De werknemer die tewerkgesteld is op grond van een variabel werkrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, moet vooraf in kennis worden gesteld van zijn werkrooster middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat het individuele werkrooster bepaalt. Dit bericht moet ten minste zeven werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de werknemer. De termijn van zeven werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen.</i>

	<i>Het aldus door de werkgever ter kennis gebrachte werkrooster moet zich situeren binnen het door de werkgever voorafgaandelijk meegedeelde dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.</i>
	Van zodra en zolang het werkrooster van kracht is, moet dit bericht met de individuele werkroosters of een afschrift ervan zich, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm, bevinden op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd met toepassing van artikel 15 van voornoemde wet van 8 april 1965. Het moet gedurende een jaar worden bewaard, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.
	Artikel 159/1 van de Programmawet van 22 december 1989
	<i>Artikel 159/1. De werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, kan zonder nadelige behandeling weigeren om een prestatie te verrichten wanneer:</i> - <i>deze prestatie niet kadert binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of;</i> - <i>deze prestatie niet kadert in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.</i>
	Artikel 171/1 van de Programmawet van 22 december 1989
	<i>Artikel 171/1. In geval van laattijdige afgelasting door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster dat was opgenomen in het bericht bedoeld in artikel 159, eerste en tweede lid, moet de werkgever deze prestatie betalen alsof ze was verricht.</i>
WIJZIGING VAN DE WET VAN 16 NOVEMBER 2015 HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN INZAKE SOCIALE ZAKEN	WIJZIGING VAN DE WET VAN 16 NOVEMBER 2015 HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN INZAKE SOCIALE ZAKEN
Artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken	Artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken
Art. 11. In geval van een variabel werkrooster, zijn artikel 159 en onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van titel II van de programmawet van 22 december 1989 en artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing.	<i>Art. 11. In geval van een variabel werkrooster, zijn onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van titel II van de programmawet van 22 december 1989 en artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet van toepassing.</i>

WIJZIGING VAN DE WET VAN 20 JULI 2001 TOT BEVORDERING VAN BUURTDIENSTEN EN -BANEN	WIJZIGING VAN DE WET VAN 20 JULI 2001 TOT BEVORDERING VAN BUURTDIENSTEN EN -BANEN
Artikel 7quinquies van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen	Artikel 7quinquies van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen
Art. 7quinquies. De arbeidsovereenkomst voor dienstencheques bevat ten minste volgende specifieke vermeldingen :	Art. 7quinquies. De arbeidsovereenkomst voor dienstencheques bevat ten minste volgende specifieke vermeldingen :
1° de identiteit van de partijen;	1° de identiteit van de partijen;
2° het erkenningsnummer dat de werkgever werd toegekend in het kader van dit hoofdstuk;	2° het erkenningsnummer dat de werkgever werd toegekend in het kader van dit hoofdstuk;
3° de datum waarop de uitvoering van de overeenkomst wordt aangevat;	3° de datum waarop de uitvoering van de overeenkomst wordt aangevat;
4° de einddatum van de overeenkomst zo zij voor een bepaalde tijd wordt gesloten;	4° de einddatum van de overeenkomst zo zij voor een bepaalde tijd wordt gesloten;
5° de arbeidsduur en het werkrooster; indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten bepaalt de overeenkomst hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd; bij ontstentenis van een bepaling in de overeenkomst voor een onbepaalde tijd moet de uurregeling ten minste zeven dagen vooraf ter kennis van de werknemer worden gebracht.	5° de arbeidsduur en het werkrooster; indien de overeenkomst voor een onbepaalde tijd is gesloten bepaalt de overeenkomst hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd met een minimum van drie werkdagen; behalve in geval van onvoorziene noodzakelijkheid ; bij ontstentenis van een bepaling in de overeenkomst voor een onbepaalde tijd moet de uurregeling ten minste zeven dagen vooraf ter kennis van de werknemer worden gebracht.
WIJZIGING VAN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK	WIJZIGING VAN HET SOCIAAL STRAFWETBOEK
Boek 2	Boek 2
HOOFDSTUK 2 - De inbreuken met betrekking tot de arbeidstijd	HOOFDSTUK 2 - De inbreuken met betrekking tot de arbeidstijd
Afdeling 3. - Deeltijdse arbeid	Afdeling 3. - Deeltijdse arbeid
	Art. 152/1. De minimale voorspelbaarheid van het werk
	Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de programmawet van 22 december 1989, de werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en die heeft geweigerd een prestatie te verrichten terwijl hij het recht had om ze te weigeren, nadelig heeft behandeld.

	<i>De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.</i>
Afdeling 3/1. Flexi-jobwerknemers	Afdeling 3/1. Flexi-jobwerknemers
ART. 152/1.	<i>Art. 152/1/1.</i>
HOOFDSTUK 3. - Inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden	HOOFDSTUK 3. - Inbreuken in verband met andere arbeidsvoorwaarden
	<i>Afdeling 2/1. De kosteloze verplichte opleidingen</i>
	<i>Art. 171/6. De kosteloze verplichte opleidingen</i>
	<i>§1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet kosteloos de opleidingen aanbiedt wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.</i>
	<i>De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.</i>
	<i>§2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:</i>
	<i>1° buiten de werkuren de opleidingen verstrekt die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968</i>

	<i>betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zonder dat hij aantoonst dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.</i>
	<i>2° de opleidingsuren die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, niet in aanmerking neemt als arbeidsduur.</i>
	<i>Voor de in de het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.</i>
	Afdeling 6. Meerdere banen
	Art. 174/1. Meerdere banen
	<i>Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer verbiedt om, behoudens de wettelijk voorziene gevallen, buiten zijn werkrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers of hem om die reden onderwerpt aan een nadelige behandeling.</i>
	<i>De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.</i>
	Afdeling 7. Een andere vorm van werk
	Art. 174/2. Een andere vorm van werk
	<i>Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, de werknemer die aan de voorwaarden voldoet en die een meer zekere en meer voorspelbare</i>

	vorm van werk vraagt op basis van artikel 23 van voormelde wet van X, niet op schriftelijke of elektronische wijze gemotiveerd en binnen de voorziene termijn te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek beantwoordt.
	De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
HOOFDSTUK 6. - Inbreuken betreffende sociale documenten of documenten van sociale aard	HOOFDSTUK 6. - Inbreuken betreffende sociale documenten of documenten van sociale aard
	Afdeling 6/2. De informatie over de arbeidsrelatie
	Art. 188/4. De informatie over de arbeidsrelatie
	§ 1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie geeft overeenkomstig de modaliteiten voorzien in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x .
	De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
	§ 2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van XXX houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:
	1° aan zijn werknemer, in strijd met de modaliteiten voorzien in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x, de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie onvolledig of onjuist geeft;
	2° aan zijn werknemer, in strijd met artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van X, de informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie niet binnen de in de voormelde artikelen bepaalde wijze en termijnen heeft medegedeeld;
	3° zijn werknemer niet, zo snel mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, informeert over elke wijziging

	van de in de artikelen 4, 5 en 6 van voormelde wet van x bedoelde aspecten van de arbeidsrelatie.
	Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.
HOOFDSTUK 7. - De inbreuken betreffende de collectieve arbeidsbetrekkingen	HOOFDSTUK 7. - De inbreuken betreffende de collectieve arbeidsbetrekkingen
Afdeling 6. Arbeidsreglement	Afdeling 6. Arbeidsreglement
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. 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 werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;	1° de vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 betreffende de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;
	1°/1 De vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 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;
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 [1 die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk]1 en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;	4° de coördinaten van de preventieadviseur [1 die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk]1 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 april 1965 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 april 1965 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 procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen die deze punten regelen;
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 gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;
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	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

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.	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.
	13° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;
	14° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt;
Art. 203. Bekendmaking van het arbeidsreglement	Art. 203. Bekendmaking van het arbeidsreglement
Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in overtreding met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen:	Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber die, in overtreding met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen:
1° het bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, niet heeft aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats;	1° het bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, niet heeft aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats;
2° het bericht met opgave van de plaats waar de teksten waarnaar het arbeidsreglement verwijst, kunnen worden geraadpleegd, niet heeft aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats;	2° het bericht met opgave van de plaats waar de teksten waarnaar het arbeidsreglement verwijst, kunnen worden geraadpleegd, niet heeft aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats;
	2° / 1 geen afschrift van het arbeidsreglement aan iedere werknemer geeft;
3° het definitieve arbeidsreglement en de wijzigingen eraan niet heeft bijgehouden op een makkelijk toegankelijke plaats, zodat iedere werknemer er op elk ogenblik en zonder tussenpersoon inzage van kan nemen;	3° het definitieve arbeidsreglement en de wijzigingen eraan niet heeft bijgehouden op een makkelijk toegankelijke plaats, zodat iedere werknemer er op elk ogenblik en zonder tussenpersoon inzage van kan nemen;
4° de teksten waarnaar het arbeidsreglement verwijst, niet heeft bijgehouden op een gemakkelijk toegankelijke plaats zodat iedere werknemer er inzage van kan nemen;	4° de teksten waarnaar het arbeidsreglement verwijst, niet heeft bijgehouden op een gemakkelijk toegankelijke plaats zodat iedere werknemer er inzage van kan nemen;
5° niet op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt, een afschrift van het arbeidsreglement heeft bijgehouden volgens de door de Koning bepaalde nadere regels;	5° niet op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt, een afschrift van het arbeidsreglement heeft bijgehouden volgens de door de Koning bepaalde nadere regels;
6° niet binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan een afschrift daarvan heeft overgezonden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.	6° niet binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan een afschrift daarvan heeft overgezonden aan de door de Koning aangewezen ambtenaar.
	Voor de in het 2/1 bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

	Art. 203/1. De wijzigingen van het arbeidsreglement
	Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, in geval van wijziging van het arbeidsreglement de door de wet voorziene procedure voor het opstellen of het wijzigen van het reglement niet nageleefd heeft of geen afschrift van dit gewijzigde reglement aan de werknemer gegeven heeft.



AVIS N° 2.272

Séance du mardi 25 janvier 2022

Transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

X X X

3.089

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 2.272

Objet : Transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne est entrée en vigueur le 31 juillet 2019 et doit être transposée en droit national au plus tard le 1^{er} août 2022.

Par lettre du 22 septembre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a invité le Conseil national du Travail à rendre un avis sur les projets de loi et d'arrêté royal visant à transposer ladite directive.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale, qui s'est réunie à plusieurs reprises en tant que groupe de travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 25 janvier 2022, l'avis suivant.

x

x

x

- 2 -

Avis n° 2.272

- 3 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE L'AVIS

La directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne est entrée en vigueur le 31 juillet 2019 et doit être transposée en droit national au plus tard le 1^{er} août 2022.

Cette directive contribue à renforcer la dimension sociale de l'Europe dans le cadre de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux. L'objectif de la directive est d'améliorer les conditions de travail en promouvant un emploi plus transparent et plus prévisible et en assurant la flexibilité sur le marché du travail.

La directive comporte deux grands volets.

D'une part, elle vise à mettre à jour les règles concernant les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail, un aspect déjà couvert par la précédente directive 91/533/CEE, laquelle est à présent modifiée par la directive (UE) 2019/1152.

D'autre part, elle vise à établir un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur dans l'Union européenne, ce qui constitue un nouvel aspect par rapport à la directive 91/533/CEE.

Dans le cadre de la transposition en droit belge de la directive (UE) 2019/1152, des discussions ont lieu depuis fin 2019 entre les partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du Travail, avec le concours des administrations fédérales concernées, afin de déterminer l'impact de la directive sur la réglementation nationale et les possibles mesures de transposition.

Par lettre du 22 septembre 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur les projets de loi et d'arrêté royal visant à transposer ladite directive.

Avis n° 2.272

- 4 -

Il s'agit :

- d'une part, de l'avant-projet de loi transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ; et
- d'autre part, de l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980 relatif à la tenue des documents sociaux.

Compte tenu du fait que la directive doit être transposée en droit belge d'ici le 1^{er} août 2022 au plus tard, le Conseil est invité à rendre son avis pour le 23 novembre 2021.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a consacré un examen approfondi aux projets de textes soumis pour avis. Dans le cadre de ses discussions, le Conseil a bénéficié des explications détaillées des représentants du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et de la cellule stratégique du ministre du Travail. Il tient à les en remercier.

Le Conseil souhaite formuler les remarques suivantes à ce sujet.

A. Champ d'application du dispositif légal et de l'instrument de transposition proposés

Le Conseil prend acte du fait qu'il a été choisi de transposer la directive précitée en apportant des modifications dans un certain nombre de lois et d'arrêtés royaux.

Dans une lettre datée du 25 février 2021, le ministre a indiqué que ce choix s'imposait en raison du large champ d'application de la directive : cela permet de transposer complètement la directive, assure un dispositif uniforme (évitant ainsi des discussions en matière de discrimination entre les secteurs privé et public) et constitue également, sur le plan de la procédure, la méthode de travail la plus simple, la plus transparente et la plus efficace.

Avis n° 2.272

- 5 -

Le Conseil prend cependant également acte du fait que l'avant-projet de loi qui lui est soumis pour avis dispose qu'il peut être dérogé aux règles visées à l'article 23 (concernant la transition vers une autre forme d'emploi), aux articles 26 et 27 (concernant la prévisibilité du travail) et aux articles 31 et 32 (concernant la protection contre tout traitement défavorable et le licenciement) de l'avant-projet de loi par une convention collective de travail.

L'avant-projet de loi précise à ce sujet qu'une telle convention collective de travail doit être conclue au sein du Conseil national du Travail et doit être rendue obligatoire. La protection globale des travailleurs doit également être assurée et la convention collective de travail devra entrer en vigueur d'ici le 2 août 2022.

Les articles 23, 26 et 27 de l'avant-projet de loi font partie du chapitre III du projet de loi. Les articles 30 à 32 constituent le chapitre IV. Il ne peut donc être dérogé aux dispositions du chapitre II de l'avant-projet de loi, qui porte sur les informations à communiquer en ce qui concerne la relation de travail, par une convention collective de travail.

Le champ d'application des chapitres III et IV de l'avant-projet de loi couvre les travailleurs et les employeurs qui sont liés par un contrat de travail, quel que soit le secteur (privé ou public) dans lequel l'occupation a lieu.

Par conséquent, une convention collective de travail conclue par le Conseil sur les thèmes précités, moyennant le respect des conditions susmentionnées, ne pourrait donc se substituer que partiellement au dispositif légal proposé. En effet, celui-ci resterait dans ce cas valable en tant que régime supplétif pour les travailleurs et employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Le Conseil s'engage à entamer dans une deuxième phase, après l'émission du présent avis, des négociations sur la conclusion de conventions collectives de travail concernant les thèmes précités (voir ci-après), en tenant compte de manière équilibrée des intérêts des employeurs et des travailleurs en la matière.

Avis n° 2.272

- 6 -

Le Conseil demande que, lorsque ces conventions collectives de travail seront conclues, la réglementation qui s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires soit mise en conformité avec les dispositions de cette (ces) convention(s) collective(s) de travail.

B. Le droit du travailleur à l'information sur ses conditions de travail

1. Portée des nouvelles dispositions proposées

Le Conseil constate que le droit du travailleur à l'information sur ses conditions de travail, réglé dans le chapitre II de la directive précitée, est transposé en droit belge par le chapitre II de l'avant-projet de loi et par le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980 qui sont soumis pour avis.

Comme indiqué dans l'exposé des motifs de l'avant-projet de loi, il a été choisi d'appliquer les principes suivants dans le cadre de la transposition de la directive, et ce, afin que la charge administrative pesant sur les employeurs soit aussi faible que possible sans compromettre les droits des travailleurs d'être informés en temps utile de leurs conditions de travail :

- L'information en question peut, chaque fois que la directive le permet, être donnée par le biais d'une référence aux dispositions législatives ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail régissant l'élément d'information en question.
- Pour les éléments d'information de nature « individuelle » et différents pour chaque travailleur, il est laissé à l'employeur le choix du document dans lequel l'information est donnée : le contrat individuel de travail ou un autre document. Cette liberté de choix n'affecte pas les dispositions légales et réglementaires qui régissent la forme et le contenu de certains types de contrats de travail. Seule l'information à communiquer sur la période d'essai doit toujours figurer dans le contrat individuel de travail (articles 10 à 12 de l'avant-projet de loi).

Avis n° 2.272

- 7 -

Cette information doit être fournie au travailleur dans un délai de sept jours à compter du début de la relation de travail (article 4, § 1^{er}, troisième alinéa de l'avant-projet de loi). Pour les contrats de travail conclus pour une durée déterminée de moins de 14 jours, l'information doit toutefois être fournie avant l'expiration de la moitié de la durée de la relation de travail.

L'information qui doit être donnée a trait aux « principaux aspects » de la relation de travail (énumérés à l'article 4, § 2 de l'avant-projet de loi).

- Les éléments d'information qui sont de nature « collective » et qui s'appliquent à tous les travailleurs d'une entreprise sont donnés par le biais du règlement de travail, de sorte qu'il n'est pas nécessaire de créer un nouveau type de document à cette fin. La loi instituant les règlements de travail est adaptée à cet effet (les articles 13 à 15 de l'avant-projet de loi énumèrent les nouvelles mentions ; les articles 16 et 17 disposent que la procédure de modification du règlement de travail ne doit pas être suivie pour y inclure ou modifier lesdites données, sauf si l'information concerne l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales).

À l'heure actuelle, chaque travailleur doit déjà recevoir une copie du règlement de travail dès son entrée en service.

Pour les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le règlement de travail ne peut pas être utilisé pour communiquer les éléments d'information collectifs au travailleur. Dans ce cas, ces éléments devront également être inclus dans le document que l'employeur doit établir pour les conditions individuelles de travail, conformément à l'article 4 de l'avant-projet de loi, mais il dispose à cet effet d'un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail (article 5 de l'avant-projet de loi).

Étant donné que, par rapport à la directive 91/533/CEE, la directive (UE) 2019/1152 prévoit non seulement que des informations plus détaillées doivent être fournies au(x) travailleur(s), mais également qu'elles doivent l'être dans un délai réduit (selon l'élément d'information concerné), il n'est plus possible de choisir de communiquer les informations concernées (ou une partie de celles-ci) au travailleur par le biais de la délivrance d'une copie du compte individuel (l'instrument qui a notamment été utilisé pour transposer en droit belge la directive 91/533/CEE). Une copie du compte individuel doit être fournie au travailleur dans les deux mois après le début de la mise au travail (article 21, § 1^{er} de l'arrêté royal du 8 août 1980).

Avis n° 2.272

- 8 -

Avis n° 2.272

- 9 -

Le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980, qui est également soumis pour avis au Conseil, vise dès lors à supprimer un certain nombre de mentions sur le compte individuel, étant donné que, sur la base de l'avant-projet de loi, celles-ci devront figurer dans le document que l'employeur doit fournir au travailleur sur ses conditions essentielles de travail.

Par ailleurs, l'avant-projet de loi prévoit l'obligation pour l'employeur de fournir certaines informations supplémentaires aux travailleurs qui sont envoyés à l'étranger, et ce, avant leur départ (article 6 de l'avant-projet de loi). Cela concerne les travailleurs qui doivent travailler dans un autre pays pendant plus de quatre semaines consécutives et les travailleurs qui sont détachés dans un État membre de l'UE. Vu l'étendue de l'obligation d'information basée sur la nouvelle directive, l'actuel article 20 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui porte sur ce sujet, est abrogé et remplacé par la disposition de l'avant-projet de loi (article 18 de l'avant-projet de loi).

Finalement, il est encore à noter qu'en exécution de la directive, l'avant-projet de loi prévoit que toute modification apportée aux éléments d'information susmentionnés doit être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais, sous la forme d'une modification du document concerné, et ce, au plus tard le jour de l'entrée en vigueur de la modification, sauf s'il s'agit d'une simple modification des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions collectives de travail auxquelles le document fait référence (article 7 de l'avant-projet de loi).

2. Position du Conseil

a. Considérations générales

Le Conseil constate que l'avant-projet de loi souhaite utiliser au maximum les instruments existants, le contrat de travail et le règlement de travail, pour communiquer au(x) travailleur(s) les éléments d'information requis concernant la relation de travail.

Ce choix, combiné à la possibilité de renvoyer à la réglementation et aux CCT lorsque la directive le permet, a pour objectif de limiter au maximum la charge administrative pesant sur les employeurs. Il est également veillé à garantir au travailleur qu'il recevra effectivement les éléments d'information individuels : l'employeur doit conserver la preuve de la transmission ou de la réception de ces informations (article 4, § 1^{er}, premier alinéa de l'avant-projet de loi).

Avis n° 2.272

- 10 -

Le Conseil souhaite par ailleurs souligner que, pour les éléments d'information individuels qui ne doivent pas être repris dans le contrat de travail écrit ou électronique, l'employeur peut éventuellement utiliser un autre document (unilatéral), et ce, dans la période de sept jours.

À cet égard, il convient cependant d'attirer suffisamment l'attention sur le fait qu'un tel document établi unilatéralement ne peut contenir les conditions de travail qui, sur la base de la réglementation, doivent être reprises dans le contrat de travail, pas plus qu'il ne peut les modifier (de manière unilatérale). L'avant-projet de loi intègre ce dernier principe explicitement dans l'article 12 de la loi sur les contrats de travail (article 9 de l'avant-projet de loi).

En ce qui concerne la possibilité offerte par l'avant-projet de loi de renvoyer, pour certains éléments d'information, aux dispositions légales ou réglementaires ou aux CCT qui règlent la question, le Conseil souhaite remarquer que les SPF ont un rôle important à jouer en vue de mettre ces informations à la disposition des employeurs et des travailleurs de manière accessible.

Plus particulièrement, le Conseil demande d'indiquer clairement, sur le site du SPF ETCS, de quelle manière la directive a été transposée en Belgique, quels sont précisément les éléments d'information qui doivent à présent être communiqués aux travailleurs, et de quelle manière et sur la base de quelles réglementations ils doivent l'être.

En outre, le Conseil souhaite formuler un certain nombre de propositions d'adaptation du régime élaboré.

De manière générale, le Conseil demande de préciser dans le texte que les informations sur la relation de travail peuvent être reprises dans un ou plusieurs documents. À l'heure actuelle, le texte renvoie à « un/le document » (il s'agit des articles 4, 5, 6, 7 et 9 de l'avant-projet de loi).

b. Envoi et archivage électroniques des documents sociaux

Le Conseil rappelle l'importance qu'il attache à la question de la numérisation et de la simplification des documents sociaux, qu'il traite depuis un certain nombre d'années.

Avis n° 2.272

- 11 -

Le Conseil s'est ainsi prononcé, dans son avis n° 2.040 du 28 juin 2017, sur un avant-projet de loi portant des dispositions diverses en matière d'emploi, dont le chapitre 7 portait sur la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail et l'envoi et l'archivage électroniques de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail. Cet avant-projet de loi a abouti à la loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi.

Il renvoie également à son avis n° 2.178 du 29 septembre 2020 concernant une proposition de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail en ce qui concerne la numérisation des documents sociaux.

En ce qui concerne le travail intérimaire, il renvoie à ses avis n°s 1.972 du 23 février 2016, 1.985 du 7 juin 2016 et 2.231 du 29 juin 2021.

La loi du 15 janvier 2018 portant des dispositions diverses en matière d'emploi prévoit une modification future de l'article 3 bis de la loi relative aux contrats de travail, concernant l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion de contrats de travail, ainsi que de l'article 3 ter de la même loi, concernant l'envoi et l'archivage électroniques de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail.

Ces modifications visent à adapter la législation belge en matière de contrats de travail électroniques afin de la mettre en conformité avec la législation européenne. Les possibilités de signer des contrats de travail de manière électronique sont élargies : ainsi, la loi du 15 janvier 2018 permettra de simplifier les formalités et de rendre le recours aux supports électroniques plus attractifs :

- en autorisant le recours à la signature électronique avancée pour tous les contrats de travail. C'est déjà le cas dans le secteur intérimaire depuis octobre 2016. Pour rappel, une signature avancée répond à un niveau de sécurité légèrement inférieur à une signature qualifiée. Elle doit permettre de garantir l'identité des parties, leur consentement sur le contenu du contrat et le maintien de l'intégrité de ce contrat. Mais, en cas de contestation, il incombe à l'employeur de démontrer que cette signature électronique garantit effectivement ces fonctions, alors que la signature qualifiée est légalement présumée authentique;

Avis n° 2.272

- 12 -

- en organisant, au terme du premier délai de conservation de cinq ans, le transfert automatique vers SIGEDIS du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique, sous une forme lisible et exploitable. Ceci supprimera l'obligation d'un envoi recommandé à chaque travailleur trois mois avant l'échéance des cinq ans.

Les contrats de travail et documents électroniques, qui sont envoyés et archivés sous format électronique dans le cadre de la relation de travail, doivent répondre aux exigences en matière d'archivage électronique qualifié qui sont imposées par le Code de droit économique.

Un arrêté royal faisant entrer en vigueur l'article XII.25, § 5, troisième alinéa du Code de droit économique est toutefois requis pour que ces modifications entrent en vigueur. Jusqu'à présent, cet arrêté royal n'a pas encore été approuvé.

Le Conseil souligne que les informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail doivent pouvoir leur être communiquées et être archivées sous format électronique.

Le Conseil demande dès lors que les modifications prévues par la loi du 15 janvier 2018 soient mises en œuvre. Il insiste pour que les services d'archivage électronique soient pleinement opérationnels avant l'entrée en vigueur de la loi transposant la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne.

c. Considérations spécifiques concernant l'avant-projet de loi

- Articles 4 et 5 – Obligation d'information concernant les informations individuelles

Le Conseil constate qu'il est important, spécifiquement en ce qui concerne le secteur du travail intérimaire, d'indiquer clairement les éléments qui doivent être communiqués au travailleur intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire et ceux qui doivent l'être par l'utilisateur de ce travailleur intérimaire.

Avis n° 2.272

- 13 -

Il renvoie dans ce cadre à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Sur la base de cet article, c'est l'utilisateur qui, pendant la période où le travailleur intérimaire travaille chez lui, est responsable de « l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail », qui comprennent notamment les règles relatives à la durée du travail, au bien-être au travail et aux règlements de travail.

Le Conseil estime que cet article est le principe directeur définissant la manière dont il convient d'apprécier la répartition des obligations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur pour ce qui concerne l'obligation d'information sur la base de l'avant-projet de loi, sans qu'il soit porté préjudice à la qualité d'employeur juridique de l'entreprise de travail intérimaire. Cela vaut également pour l'obligation de communiquer au travailleur intérimaire les modifications apportées à ces éléments d'information.

Le Conseil est toutefois d'avis qu'il faut assurer un suivi des éventuels problèmes d'application se posant sur le terrain.

Le Conseil remarque en outre que l'article 4, § 2, 2° de l'avant-projet de loi prévoit qu'en ce qui concerne les informations sur « le lieu de travail », l'employeur doit également fournir « des informations sur les modalités éventuelles de déplacement entre les divers lieux de travail ». Il signale qu'il s'agit ici d'une obligation supplémentaire par rapport au texte de la directive, qui découle toutefois du considérant 16 de la directive.

Il demande de prévoir qu'il suffit de renvoyer aux éventuelles dispositions y afférentes dans le règlement de travail. Dans le secteur du travail intérimaire, il convient de tenir compte à cet égard de ce qui a été mentionné ci-avant en ce qui concerne la répartition des obligations entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur, sans porter préjudice à la qualité d'employeur juridique de l'entreprise de travail intérimaire.

Le Conseil remarque par ailleurs que l'article 4, § 2, 3° de l'avant-projet de loi s'écarte également du texte de la directive : alors que la directive prévoit que l'employeur a le choix de communiquer soit « le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquels le travailleur est employé », soit « la caractérisation ou la description sommaires du travail », l'avant-projet de loi prévoit qu'il faut communiquer les deux au travailleur.

Avis n° 2.272

- 14 -

Le Conseil demande de mettre le texte en conformité avec la réglementation en vigueur en Belgique, à savoir l'article 15, § 1^{er}, 11° de l'arrêté royal du 8 août 1980, qui dispose que le compte individuel doit énoncer « la fonction qu'il exerce principalement auprès de l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé, ou la caractérisation ou la description sommaires du travail ». Le Conseil est d'avis qu'il est important que le travailleur connaisse ses conditions de rémunération et de travail. Il demande dès lors que si la communication du « titre, [du] grade, [de la] qualité ou catégorie d'emploi » n'est pas suffisante à cet effet, « la caractérisation ou la description sommaires du travail » soient communiquées au travailleur. Il demande que cela soit précisé dans l'exposé des motifs de la loi.

Le Conseil constate que l'article 4, § 2, 8°, (a) de l'avant-projet de loi s'écarte de la directive dans la mesure où il dispose qu'il faut communiquer au travailleur qui est employé sur la base d'un horaire fixe non seulement « le commencement et la fin de sa journée de travail régulière », mais également « le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêts réguliers de travail » (ou la référence à l'horaire applicable dans le règlement de travail). Cela découle du considérant 31 de la directive.

Le Conseil relève que cette formulation est conforme à l'article 6, § 1^{er}, 1° de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Ces éléments doivent être repris dans le règlement de travail, raison pour laquelle l'avant-projet de loi prévoit également qu'une référence à l'horaire applicable dans le règlement de travail est suffisante. Dans le cas où aucun règlement de travail n'est requis, cette information devra donc être communiquée au travailleur au moyen du contrat de travail ou d'un autre document.

- Article 6 – Travailleurs qui sont envoyés à l'étranger

Le Conseil remarque que, conformément à l'article 6, deuxième alinéa, 3° de l'avant-projet de loi, l'employeur doit communiquer à un travailleur détaché le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil (contenant les informations sur les conditions de travail applicables dans cet État). Le Conseil demande que ce lien puisse être facilement retrouvé par chaque employeur et travailleur.

Avis n° 2.272

- 15 -

- Articles 10, 11 et 12 – Période d'essai

Le Conseil relève que l'avant-projet de loi impose l'obligation de mentionner les informations concernant la période d'essai dans le contrat d'occupation d'étudiants et dans le contrat de travail pour l'exécution d'un travail temporaire et d'un travail intérimaire (les seuls contrats de travail pouvant encore contenir une période d'essai). Une période d'essai n'est donc plus possible sans clause explicite, comme c'était le cas jusqu'à présent.

Le Conseil constate que la durée ainsi que les « modalités » de la période d'essai doivent être mentionnées. Il demande de préciser dans l'exposé des motifs ce qu'il convient d'entendre par ce dernier terme.

- Articles 13 à 15 – Obligation d'information pour les informations collectives – Règlement de travail

Le Conseil signale qu'en ce qui concerne spécifiquement le secteur du travail intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire doit déjà remettre à l'heure actuelle un règlement de travail à ses travailleurs intérimaires avant le début des prestations de travail auprès de l'utilisateur. Sur la base des articles 13 à 15 de l'avant-projet de loi, le règlement de travail de l'entreprise de travail intérimaire doit contenir de nouvelles informations collectives supplémentaires.

Par ailleurs, c'est à l'utilisateur qu'incombe la responsabilité d'informer le travailleur intérimaire des passages de son règlement de travail qui lui sont applicables. L'utilisateur pourra renvoyer à son règlement de travail pour la communication d'un certain nombre des éléments d'information individuels, pour autant qu'il lui incombe de les communiquer au travailleur intérimaire sur la base de l'article 19 de la loi sur le travail intérimaire, par exemple pour ce qui concerne les règles relatives à la durée du travail telles qu'applicables sur le lieu de travail.

En ce qui concerne l'article 14 de l'avant-projet de loi (et son article 5, 4°), le Conseil souhaite remarquer que, pour les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues est suffisante. Il faut donc uniquement mentionner le numéro ou le titre de la commission ou sous-commission paritaire compétente. Cet élément pourrait être précisé dans l'exposé des motifs.

Avis n° 2.272

- 16 -

d. Considérations spécifiques concernant l'avant-projet d'arrêté royal

Comme indiqué ci-avant, le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 août 1980, qui est également soumis pour avis au Conseil, vise à supprimer un certain nombre de mentions du compte individuel, étant donné que, sur la base de l'avant-projet de loi, celles-ci devront figurer dans le document que l'employeur doit fournir au travailleur sur ses conditions essentielles de travail.

Dans le cadre des adaptations de l'arrêté royal du 8 août 1980 qui sont déjà prévues, le Conseil souhaite formuler un certain nombre de propositions supplémentaires concernant d'autres articles du même arrêté royal, qui mériteraient d'être révisés et actualisés, comme le montre la pratique. Ces articles portent sur le compte individuel. Ces propositions reposent sur le principe selon lequel il convient, d'une part, d'adapter l'arrêté royal à l'évolution vers la numérisation et, d'autre part, d'examiner s'il n'y a pas de double emploi avec des informations fournies au travailleur à partir d'autres sources, de sorte qu'il est possible d'opérer une rationalisation dans ce cas.

De manière plus générale, le Conseil souhaite attirer l'attention sur le fait que différents documents sociaux doivent être délivrés au travailleur et que les obligations en la matière figurent dans différentes réglementations.

Il demande que ces textes soient mis en parallèle en vue d'une rationalisation et d'une coordination des règles.

En ce qui concerne le compte individuel, le Conseil formule les propositions suivantes, et il demande aux services compétents du SPF ETCS de réaliser un examen approfondi de l'adéquation de ces propositions pour les informations que le travailleur doit recevoir sur ses conditions de travail. Il demande à être en tout cas consulté lorsque l'examen de la rationalisation des différentes bases légales aura été réalisé et donnera lieu à des adaptations, dont une adaptation de l'arrêté royal du 8 août 1980.

Avis n° 2.272

- 17 -

- Article 14 de l'arrêté royal

Le Conseil constate que le compte individuel que l'employeur doit fournir au travailleur doit mentionner le numéro ONSS de l'employeur (article 14, 2° de l'arrêté royal). Dans le cadre de la future généralisation de l'utilisation du numéro BCE (numéro d'entreprise), il semble utile de prévoir la possibilité de mentionner le numéro BCE au lieu du numéro ONSS.

Le Conseil observe ensuite que le compte individuel doit également mentionner le numéro d'inscription auprès d'une caisse de compensation pour allocations familiales et la dénomination de celle-ci (article 14, 5° de l'arrêté royal).

Le Conseil souhaite remarquer que les allocations familiales ont été régionalisées dans le cadre de la sixième réforme de l'État. Le lieu de résidence de l'enfant détermine la Communauté compétente pour le droit aux allocations familiales. Chaque famille peut choisir elle-même sa caisse d'allocations familiales, en tenant bien évidemment compte des dispositions régionales. Cela a pour conséquence que la caisse d'allocations familiales n'est plus choisie par l'employeur.

Afin de pouvoir mentionner cette donnée correctement sur le compte individuel, l'employeur devra donc s'informer auprès de ses travailleurs quant à leur affiliation (ou au changement d'affiliation) à une caisse d'allocations familiales. Le compte individuel a pour but d'informer le travailleur et ne doit donc pas mentionner de données dont ce dernier est lui-même la source authentique. Le Conseil propose dès lors de supprimer l'article 14, 5° de l'arrêté royal.

- Article 15 de l'arrêté royal

Le Conseil relève que le compte individuel doit mentionner pour le travailleur le numéro d'inscription au registre du personnel (article 15, § 1^{er}, 8° de l'arrêté royal).

Le Conseil souhaite signaler à cet égard que l'employeur est obligé de faire une déclaration Dimona pour presque tous les travailleurs. L'obligation de tenir un registre général du personnel (article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal) n'est plus d'application pour ces travailleurs. Dans la plupart des cas, la disposition de l'article 15, § 1^{er}, 8° ne sera donc pas d'application.

Avis n° 2.272

- 18 -

L'obligation de tenir un registre général du personnel ne s'impose que pour les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de l'obligation de déclaration Dimona, ce qui constitue une exception.

Par ailleurs, il existe l'obligation de tenir un registre spécial du personnel dans certains cas.

Le Conseil demande que le texte de l'article 15, § 1^{er}, 8° de l'arrêté royal reflète mieux cette situation. Il demande d'ajouter que le numéro d'inscription au registre du personnel doit être mentionné « lorsqu'un registre du personnel doit être tenu conformément à l'article 3 du présent arrêté royal ».

- Article 17 de l'arrêté royal

Le Conseil relève que l'article 17 de l'arrêté royal indique à quel moment l'employeur doit inscrire les éléments d'information sur le compte individuel.

Il souhaite signaler à cet égard qu'à la suite de la numérisation, les données qui doivent être mentionnées sur le compte individuel sont automatiquement complétées et stockées sous format numérique. Une copie du compte individuel ne doit être délivrée au travailleur qu'une seule fois par an (article 21, § 2 de l'arrêté royal).

Il considère dès lors que l'indication de moments précis pour les différents éléments d'information pourrait être remplacée par les principes selon lesquels ces éléments d'information sont complétés au moment où ils sont disponibles, et le travailleur a le droit de demander dans l'intervalle un document du compte individuel à son employeur. Au moment de la délivrance intermédiaire, le compte individuel doit contenir toutes les données dont l'employeur dispose à ce moment-là, étant donné qu'elles sont générées automatiquement.

Dans ce contexte, il convient de tenir compte des évolutions numériques, qui permettront, par exemple, au travailleur d'obtenir un document électronique sur demande ou de le consulter sur la plateforme électronique sur laquelle l'employeur l'aura téléchargé.

Avis n° 2.272

- 19 -

Le Conseil propose donc de reprendre une disposition allant en ce sens dans l'arrêté royal et de remplacer les dispositions de l'article 17, 1°, 3°, 4° et 5° par une disposition prévoyant que les éléments d'information concernés sont complétés dans l'intervalle au moment où ils sont disponibles. L'article 17, 2° (concernant le moment de la mention de la date de fin du contrat) et l'article 17, 6° (concernant le moment de la mention d'un certain nombre d'éléments d'information ayant trait à la rémunération, plus précisément ceux qui doivent être mentionnés annuellement sur le compte individuel) doivent toutefois être conservés.

- Article 21 de l'arrêté royal

Le Conseil remarque que l'article 21, § 1^{er}, premier alinéa de l'arrêté royal dispose que l'employeur doit fournir au travailleur une copie du compte individuel dans les deux mois après le début de la mise au travail (et ensuite tous les ans, sur la base de l'article 21, § 2 de l'arrêté royal).

Il souhaite signaler à cet égard que, dans la pratique, la transmission des données au travailleur est également concrétisée d'autres manières :

- * ce qui est mentionné dans l'article 14 figure en pratique dans le règlement de travail, qui est remis au travailleur le jour de son entrée en service ;
- * ce qui est mentionné dans l'article 15 figure sur la fiche de salaire, qui est délivrée une première fois dans le mois suivant l'entrée en service.

Dans le cadre de l'exercice susmentionné de rationalisation des différentes réglementations en matière de documents sociaux, il serait peut-être préférable que les éléments qui, en vertu de l'article 14 de l'arrêté royal du 8 août 1980, doivent figurer sur le compte individuel à des fins d'identification de l'employeur soient obligatoirement repris dans le règlement de travail (adaptation de la loi instituant les règlements de travail), ce qui permettrait d'abroger l'obligation de communiquer au travailleur, dans les deux mois après le début de la mise au travail, une copie du compte individuel portant les mentions visées aux articles 14 et 15.

Avis n° 2.272

- 20 -

Compte tenu de la numérisation et de l'introduction du droit, pour le travailleur, de demander un document du compte individuel à son employeur, le Conseil demande également que cette obligation soit remplacée par une disposition donnant au travailleur le droit de demander un document du compte individuel à son employeur, et de l'obtenir ou de le consulter éventuellement de manière électronique si les évolutions numériques le permettent.

Comme indiqué ci-avant, il demande à être consulté lorsque ledit exercice sera achevé.

C. Nouveaux droits minimaux pour les travailleurs

Le Conseil remarque que le chapitre III de l'avant-projet de loi soumis pour avis vise à transposer en droit belge le chapitre III de la directive précitée, et prévoit à cet effet un certain nombre de droits minimaux pour tout travailleur en Belgique, à savoir :

- l'impossibilité pour l'employeur d'interdire au travailleur de travailler pour d'autres employeurs pendant la relation de travail, sous réserve d'une dérogation légale ;
- la garantie de la gratuité de la formation suivie par le travailleur lorsque l'employeur est tenu d'assurer une telle formation pour l'exécution du travail pour lequel le travailleur a été engagé, ainsi que la prise en compte de cette formation dans la durée du temps de travail du travailleur ;
- le droit pour tout travailleur, ayant au moins six mois d'ancienneté, de demander une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, et l'obligation pour l'employeur de donner une réponse écrite motivée ;
- un certain nombre de restrictions additionnelles concernant les périodes d'essai qui existent encore dans les contrats de travail temporaire, de travail intérimaire et de travail étudiant ;
- la garantie d'un degré minimum de prévisibilité des horaires de travail en cas d'horaires variables stipulés par l'employeur.

Avis n° 2.272

- 21 -

1. Les emplois parallèles

L'article 9 de la directive prévoit en son point 1 que les États membres veillent à ce qu'un employeur n'interdise pas à un travailleur d'exercer un emploi auprès d'autres employeurs, en dehors de l'horaire de travail établi avec cet employeur, et qu'il ne le soumette pas à un traitement défavorable pour cette raison.

Le point 2 de cette disposition en prévoit les dérogations.

Le Conseil constate que l'article 20 de l'avant-projet de transposition transpose ce principe de l'interdiction d'empêcher des emplois parallèles, sauf si la loi le prévoit.

Le Conseil relève à cet égard que l'exposé des motifs illustre les dérogations auxquelles il est fait référence (articles 16 et 17, 4° de la loi sur les contrats de travail, conjugué à l'article 1135 du Code Civil, ainsi que l'article 17, 3° de la loi sur les contrats de travail).

2. Formations obligatoires

L'article 13 de la directive dispose que les États membres veillent à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail.

Le Conseil constate que l'article 21 de l'avant-projet de loi transpose en droit belge l'article 13 de la directive.

Le Conseil demande de mettre le texte de l'article 21 de l'avant-projet de loi en conformité avec le texte de l'article 13 de la directive.

Le Conseil demande dès lors de préciser dans l'article 21, premier alinéa de l'avant-projet de loi que l'employeur doit fournir des formations gratuitement au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de dispositions légales ou d'une convention collective de travail.

Avis n° 2.272

- 22 -

Avis n° 2.272

- 23 -

Le Conseil demande également d'adapter l'article 21, troisième alinéa de l'avant-projet de loi comme suit : « Ces formations ont lieu pendant les heures de travail sauf s'il peut être démontré que leur organisation n'est pas possible pendant les heures de travail. »

3. Transition vers une autre forme d'emploi

Le Conseil constate que l'article 23 de l'avant-projet de loi transpose en droit belge l'article 12 de la directive.

Cette disposition prévoit le droit pour un travailleur, engagé depuis au moins six mois, de demander à l'employeur une forme d'emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres, ainsi que l'obligation pour l'employeur de donner une réponse motivée par écrit.

Le Conseil souligne que les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre cette directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement. Le Conseil souhaite faire usage de cette possibilité afin d'élaborer un dispositif tenant compte des équilibres entre travailleurs et employeurs.

Il s'engage, comme il l'a déjà indiqué ci-avant, à entamer dans une deuxième phase des négociations en vue de conclure une convention collective de travail sur ce thème.

Dans ce cadre, il se penchera notamment sur l'application des raisons de justification telles que prévues à l'article 10 de la loi relative aux contrats de travail, sur l'application au travail intérimaire, sur la situation des PME et sur la fréquence à laquelle le droit de demander à l'employeur une forme d'emploi offrant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres peut être invoqué, ainsi que sur la transparence et l'accessibilité pour le travailleur.

4. Durée maximale des périodes d'essai

Le Conseil constate que la section 5 (articles 24 et 25) – Durée maximale des clauses d'essai – transpose l'article 8 de la directive. Celui-ci prévoit en ses points 1 et 2 que la durée des périodes d'essai doit être plafonnée à 6 mois et que celle-ci doit être proportionnelle par rapport à la durée du contrat et à la nature de celui-ci.

Avis n° 2.272

- 24 -

Par ailleurs, en cas de contrats successifs pour les mêmes fonctions et tâches, l'article 8.2 prévoit que la reconduction d'une clause d'essai est interdite.

a. Déroptions

Le Conseil rappelle tout d'abord qu'en droit belge, seuls les contrats de travail temporaires, intérimaires et étudiants autorisent encore le recours aux périodes d'essai.

À cet égard, le Conseil signale que l'article 5, alinéa 1er de la loi du 24 juillet 1987 prévoit que la clause d'essai pour ces deux premiers contrats est fixée à 3 jours mais qu'il peut être dérogé à ce délai.

Concernant cette possibilité de dérogation, le Conseil propose de spécifier plus précisément à l'article 24, 1° le rapport entre la durée du contrat et la durée de la période d'essai, pour autant que celle-ci soit justifiée.

Il propose ainsi qu'il soit renvoyé à l'exposé des motifs de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique, ainsi qu'à la jurisprudence de la Cour de Cassation selon laquelle « Il va de soi que cette autre période d'essai (sauf une période d'essai inférieure) doit être raisonnable et ne peut être plus que la moitié de la durée du contrat de travail ».

b. Non-reconduction de la clause d'essai dans les contrats de travail successifs

Le Conseil relève que l'article 24, 3° de l'avant-projet de loi complète l'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 afin d'interdire la reconduction de la clause d'essai dans les contrats temporaires successifs dans la même fonction.

Il prend acte que l'article 25 de cet avant-projet de loi adapte l'article 127 de la loi sur les contrats de travail dans le même sens pour les contrats de travail étudiant.

Avis n° 2.272

- 25 -

5. Prévisibilité minimale du travail

Le Conseil remarque que la section 6 – prévisibilité minimale du travail – de l'avant-projet de loi transpose l'article 10 de la directive. Cette section se compose de différents articles, sur lesquels le Conseil souhaite formuler les remarques suivantes.

a. Article 26 – Refus de la tâche

Le Conseil constate que l'article 26 de l'avant-projet de loi, qui transpose l'article 10.2 de la directive, insère un article 159/1 dans la loi-programme du 22 décembre 1989. Cette disposition prévoit qu'un travailleur à temps partiel avec un horaire variable peut refuser une prestation de travail, sans traitement défavorable, dans les cas suivants :

- cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps, et/ou
- cette prestation ne correspond pas à la plage journalière pendant laquelle les prestations peuvent être exécutées en application du règlement de travail.

Le Conseil souligne que les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre cette directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement. Le Conseil souhaite faire usage de cette possibilité afin d'élaborer un dispositif tenant compte des équilibres entre travailleurs et employeurs.

Il s'engage, comme il l'a déjà indiqué ci-avant, à entamer dans une deuxième phase des négociations en vue de conclure une convention collective de travail sur ce thème. Dans ce cadre, il se penchera notamment sur les possibles problèmes d'application aux flexi-jobs et au travail intérimaire, ainsi que sur la transparence et l'accessibilité pour le travailleur.

Avis n° 2.272

- 26 -

b. Article 27 – Compensation en cas d'annulation tardive

Le Conseil constate que l'article 27 de l'avant-projet de loi, qui transpose l'article 10.3 de la directive, insère un article 171/1 dans la loi-programme du 22 décembre 1989. Cette disposition prévoit qu'en cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.

Le Conseil souligne que les États membres peuvent charger les partenaires sociaux de mettre en œuvre cette directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement. Le Conseil souhaite faire usage de cette possibilité afin d'élaborer un dispositif tenant compte des équilibres entre travailleurs et employeurs.

Il s'engage, comme il l'a déjà indiqué ci-avant, à entamer dans une deuxième phase des négociations en vue de conclure une convention collective de travail sur ce thème. Dans ce cadre, il se penchera notamment sur les possibles problèmes d'application aux flexi-jobs et au travail intérimaire, ainsi que sur la transparence et l'accessibilité pour le travailleur.

c. Article 28 – Exclusion des flexi-jobs

Le Conseil constate que l'article 28 de l'avant-projet de loi modifie l'article 11 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, dans ce sens que les mots « article 159 et » sont abrogés. L'article 11 initial prévoyait que l'article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989 ne s'applique pas aux travailleurs flexi-jobs employés sur la base d'un horaire variable. En raison de la modification de l'article 11, les employeurs de ces travailleurs flexi-jobs sont désormais soumis à l'obligation d'informer, dans un délai déterminé, les travailleurs de leurs horaires de travail, s'ils sont employés sur la base d'un horaire variable.

Le Conseil renvoie à cet égard au considérant 32 de la directive, qui dispose que la durée du délai de prévenance peut varier selon les besoins du secteur concerné, tout en assurant la protection adéquate des travailleurs.

Avis n° 2.272

- 27 -

Il constate en outre qu'il existe actuellement un accord-cadre pour les flexi-jobs en ce qui concerne le mode et le délai de notification des horaires.

d. Article 29 – Titres-services

Le Conseil constate que l'article 29 de l'avant-projet de loi, qui transpose l'article 10.1 de la directive, modifie l'article 7 quinquies, 5° de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité. Cette disposition concerne les travailleurs-titres-services et prévoit que si le contrat est conclu pour une durée indéterminée, il précise comment et dans quel délai le travailleur est informé de son horaire de travail.

Le Conseil attire à cet égard l'attention sur le fait que cet aspect fait actuellement l'objet de discussions au sein de la CP 322.01 – Titres-services, et il ne se prononce dès lors pas sur cet article de l'avant-projet de loi.

E. Protection contre le traitement défavorable et le licenciement

Le Conseil remarque que le chapitre IV de l'avant-projet de loi soumis pour avis prévoit une protection contre le traitement défavorable pour un travailleur qui a déposé une plainte contre son employeur ou qui a engagé une procédure pour faire valoir les droits prévus par l'avant-projet de loi. En outre, une protection contre le licenciement est également prévue pour les travailleurs qui ont fait usage des droits prévus dans l'avant-projet de loi.

En premier lieu, le Conseil souhaite formuler un certain nombre de remarques unanimes en ce qui concerne la protection contre le traitement défavorable prévue par l'article 31 de l'avant-projet de loi.

Il juge que ce qu'il faut précisément entendre par « mesure défavorable » prise par un employeur n'est pas assez clair. Il demande de préciser cet élément dans l'exposé des motifs.

Avis n° 2.272

- 28 -

Par ailleurs, le Conseil considère qu'il est important, lorsque c'est sur l'employeur que repose la charge de la preuve du fait que les motifs du traitement défavorable sont étrangers à la plainte du travailleur, que la réglementation prévoit dès lors la manière dont il doit être informé de la plainte du travailleur. La question de l'information de l'employeur se pose en particulier pour une plainte introduite auprès des services d'inspection. Pour les plaintes introduites par le travailleur auprès de son propre employeur (« auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe »), il serait possible de prévoir un dispositif acceptant également, à côté d'une lettre recommandée, un courriel avec un accusé de réception explicite pour le dépôt d'une plainte.

Le Conseil souhaite aussi attirer l'attention sur la situation spécifique du secteur du travail intérimaire, dans lequel une violation des droits découlant de la loi peut être imputée tant à l'entreprise de travail intérimaire qu'à l'utilisateur, en fonction de la répartition des responsabilités entre ceux-ci sur la base de l'article 19 de la loi sur le travail intérimaire. La plainte et un éventuel traitement défavorable qui y serait lié pourraient donc concerner les deux.

En second lieu, le Conseil s'engage à entamer dans une deuxième phase des négociations sur la conclusion d'une convention collective de travail concernant les thèmes précités (voir les points 3. et 5.) et à examiner également dans ce cadre la protection du travailleur contre le traitement défavorable et contre le licenciement.

Les membres du Conseil souhaitent reprendre dans le présent avis leurs positions divisées sur les dispositions de l'avant-projet de loi en la matière.

Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que la CCT n° 109 n'offre pas une protection suffisante pour répondre aux exigences de la directive. Cette CCT prévoit en effet uniquement l'octroi d'une indemnisation en cas de licenciement manifestement déraisonnable. La directive exige toutefois que les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement de travailleurs ou son équivalent, ainsi que tous préparatifs en vue du licenciement, au motif que ces travailleurs ont exercé les droits prévus par la directive.

Avis n° 2.272

- 29 -

Une transposition correcte de la directive implique par conséquent une interdiction du licenciement, comprenant la nullité du licenciement et la possibilité d'une réintégration au cas où l'employeur aurait malgré tout procédé au licenciement. Par ailleurs, l'État membre doit également prévoir des règles effectives, proportionnées et dissuasives en matière de sanctions des mesures équivalentes (comme la non-prolongation de contrats temporaires, la modification de la fonction, du lieu de travail ou de la rémunération) et des préparatifs en vue du licenciement, alors que la CCT n° 109 ne s'applique pas à ces situations.

À titre subsidiaire, les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent que la sanction prévue dans l'avant-projet de loi ne satisfait pas à l'article 19 de la directive, parce que les sanctions doivent être non seulement proportionnées, mais aussi effectives et dissuasives. Ils proposent dès lors de majorer l'indemnisation forfaitaire de six mois au moyen du salaire non perçu pour la période entre le licenciement donné en violation de la directive et la réintégration effective du travailleur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que la CCT n° 109 couvre déjà cette protection. En effet, cette CCT a notamment été conclue pour remplacer le « licenciement abusif » des ouvriers, parallèlement à l'obligation de motivation que les partenaires sociaux ont introduite dans le droit belge afin d'être en conformité avec les normes européennes (et la jurisprudence de la CEDH, entre autres).

À titre subsidiaire, les membres représentant les organisations d'employeurs considèrent que la sanction prévue ne satisfait pas à l'article 19 de la directive, en ce que les sanctions doivent être non seulement effectives et dissuasives, mais aussi proportionnées. Ces membres proposent dès lors que le juge obtienne une marge d'appréciation afin de pouvoir déterminer par affaire la gravité du dommage. Par ailleurs, ils remarquent que la directive ne parle pas d'une indemnisation forfaitaire. Ils proposent dès lors de prévoir une indemnisation sous la forme d'une fourchette, et ce, par analogie avec le système qui existe déjà dans la CCT n° 109, mais en prévoyant une indemnisation comprise entre un mois et six mois du salaire du travailleur au maximum.

Finalement, la directive n'indique nulle part qu'il conviendrait de prévoir la réintégration du travailleur après le licenciement, pas plus qu'elle ne prévoit de sanction en cas de non-prolongation de contrats temporaires. Ces propositions iraient dès lors à l'encontre des principes généraux du droit que constituent la liberté de contrat et l'autonomie de la volonté.

Avis n° 2.272

- 30 -

F. Surveillance et sanctions

Le Conseil remarque que les chapitres V et VI de l'avant-projet de loi soumis pour avis visent, d'une part, à punir le non-respect de certaines obligations prescrites par l'avant-projet de loi sur la base du Code pénal social et, d'autre part, à assurer, conformément au Code pénal social, la surveillance des dispositions « autonomes » de l'avant-projet de loi (et de ses arrêtés d'exécution), à savoir les dispositions qui n'insèrent pas de dispositions dans des lois existantes dont la surveillance est déjà assurée par les dispositions de ces lois.

Le Conseil relève par ailleurs qu'en ce qui concerne l'incrimination, l'avant-projet de loi contient plusieurs articles prévoyant de nouvelles infractions à insérer dans le Code pénal social, soit dans les sections déjà existantes, soit dans de nouvelles sections, et ce, en fonction de l'intérêt qu'ils protègent et de la matière concernée.

De manière générale, le Conseil souhaite attirer l'attention sur la situation spécifique du secteur du travail intérimaire et sur la répartition précitée des responsabilités entre l'entreprise de travail intérimaire et l'utilisateur sur la base de l'article 19 de la loi sur le travail intérimaire. Il demande dès lors que les sanctions soient imposées à l'entreprise de travail intérimaire ou à l'utilisateur en fonction du type d'infraction et de la personne qui a commis cette infraction dans la pratique.

Le Conseil demande également que la formulation de l'article 35 de l'avant-projet de loi soit adaptée à l'adaptation textuelle proposée par le Conseil pour l'article 21 de l'avant-projet de loi (voir ci-avant). Plus précisément, il faudrait ajouter dans le nouvel article 171/6, § 2, 1° à insérer dans le Code pénal social que la sanction s'applique uniquement s'il est possible d'organiser la formation pendant les horaires de travail prévus dans le règlement de travail, mais que cela n'a pas été le cas. Finalement, le Conseil remarque qu'il y a une différence entre les versions néerlandaise et française de l'avant-projet de loi en ce qui concerne la sanction qui est infligée dans le nouvel article 171/6, § 2 à insérer dans le Code pénal social.

Avis n° 2.272

- 31 -

Avis n° 2.272



A D V I E S Nr. 2.272

Zitting van dinsdag 25 januari 2022

Omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

x x x

3.089

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

A D V I E S Nr. 2.272

Onderwerp : Omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

De Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie is op 31 juli 2019 in werking getreden en moet uiterlijk op 1 augustus 2022 zijn omgezet in nationale regelgeving.

Bij brief van 22 september 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over de ontwerp teksten van wet- en regelgeving die beogen omzetting te geven aan voornoemde richtlijn.

Het dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen – Sociale Zekerheid, die meermaals als werkgroep vergaderd heeft.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 25 januari 2022 het volgende advies uitgebracht.

x x x

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

De Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie is op 31 juli 2019 in werking getreden en moet uiterlijk op 1 augustus 2022 zijn omgezet in nationale regelgeving.

Deze richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten. Het doel van de richtlijn is om arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.

De richtlijn bevat twee grote luiken.

Enerzijds bevat de richtlijn de actualisering van de regels betreffende de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden, een aspect dat al werd geregeld door de vorige Richtlijn 91/533/EEG, die nu door de Richtlijn (EU) 2019/1152 wordt gewijzigd.

Anderzijds bevat de richtlijn de instelling van een aantal minimumrechten voor elke werknemer in de Europese Unie, wat een nieuw aspect is ten opzichte van de Richtlijn 91/533/EEG.

In het kader van de omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 in Belgisch recht vinden er sinds eind 2019 besprekingen plaats tussen de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, met medewerking van de betrokken federale administraties, om de impact van de richtlijn op de nationale regelgeving en de mogelijke omzettingsmiddelen te bepalen.

Bij brief van 22 september 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, vervolgens het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over de ontwerp teksten van wet- en regelgeving die beogen omzetting te geven aan genoemde richtlijn.

Advies nr. 2.272

- 3 -

Deze ontwerpteksten omvatten:

- enerzijds het voorontwerp van wet houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie; en,
- anderzijds het koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Gezien het feit dat de richtlijn tegen uiterlijk 1 augustus 2022 in Belgisch recht dient omgezet te zijn, wordt het advies van de Raad gevraagd tegen 23 november 2021.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft de ter advies voorgelegde ontwerpteksten grondig onderzocht. Tijdens de bespreking van deze teksten heeft de Raad uitvoerige toelichting gekregen van de tegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en van de beleidscel van de minister van Werk. De Raad wenst hen hiervoor te bedanken.

De Raad wenst ter zake de volgende bemerkingen te maken.

A. Toepassingsgebied van de voorgestelde wettelijke regeling en instrument van omzetting

De Raad neemt er akte van dat ervoor gekozen werd om voornoemde richtlijn om te zetten door wijzigingen in een aantal wetten en koninklijke besluiten.

In een brief van 25 februari 2021 gaf de minister aan dat deze keuze zich opdroeg omwille van het uitgebreide toepassingsgebied van de richtlijn: dit laat toe om de richtlijn volledig om te zetten, zorgt voor een uniforme regeling (waarvoor discussies inzake discriminatie tussen de private en de publieke sector worden vermeden) en is ook op procedureel vlak de meest eenvoudige, transparante en efficiënte werkwijze.

Advies nr. 2.272

- 4 -

De Raad neemt er evenwel eveneens akte van dat het voorontwerp van wet dat hem wordt voorgelegd, bepaalt dat bij collectieve arbeidsovereenkomst kan afgeweken worden van de regels bedoeld in de artikelen 23 (met betrekking tot de overgang naar een andere vorm van werk), 26 en 27 (met betrekking tot de voorspelbaarheid van het werk) en 31 en 32 (met betrekking tot de bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag) van het voorontwerp van wet.

Het voorontwerp van wet specificeert ter zake dat zo'n collectieve arbeidsovereenkomst dient gesloten te zijn in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard te zijn. Eveneens dient de algemene bescherming van de werknemers gewaarborgd te worden en dient de collectieve arbeidsovereenkomst voor 2 augustus 2022 in werking te treden.

De artikelen 23, 26 en 27 van het voorontwerp van wet behoren tot het hoofdstuk III van het wetsontwerp. De artikelen 30 tot 32 maken het hoofdstuk IV uit. Van de bepalingen van hoofdstuk II van het voorontwerp van wet, met betrekking tot de te geven informatie over de arbeidsrelatie, kan dus niet bij collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken worden.

Het toepassingsgebied van hoofdstukken III en IV van het voorontwerp van wet strekt zich uit tot werknemers en werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld.

Een collectieve arbeidsovereenkomst van de Raad over voornoemde thema's en mits respect voor voornoemde voorwaarden, zou zich bijgevolg slechts gedeeltelijk in de plaats kunnen stellen van de voorgestelde wettelijke regeling. De wettelijke regeling blijft in dit geval immers gelden als suppletieve regeling voor de werknemers en werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen.

De Raad engageert zich ertoe om in een tweede fase, na het uitbrengen van onderhavig advies, onderhandelingen op te starten over het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot voornoemde thema's (zie verder), waarbij op een evenwichtige wijze rekening zal gehouden worden met de belangen van de werkgevers en de werknemers ter zake.

Advies nr. 2.272

- 5 -

De Raad vraagt om wanneer deze collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten de regelgeving van toepassing op de werkgevers en de werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst(en).

B. Het recht op informatie voor de werknemer over zijn arbeidsvoorwaarden

1. Draagwijdte van de voorgestelde nieuwe bepalingen

De Raad merkt op dat het recht op informatie voor de werknemer over zijn arbeidsvoorwaarden, geregeld in hoofdstuk II van voornoemde richtlijn, door hoofdstuk II van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 in Belgisch recht wordt omgezet.

Zoals de memorie van toelichting bij het voorontwerp van wet aangeeft, werd ervoor geopteerd, teneinde de administratieve lasten voor werkgevers zo klein mogelijk te houden, zonder daarbij afbreuk te doen aan het recht van de werknemer op tijdige informatie over zijn arbeidsvoorwaarden, de volgende principes toe te passen bij de omzetting van de richtlijn:

- De betrokken informatie kan, telkens wanneer dat wordt toegestaan door de richtlijn, worden gegeven via een verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die het betrokken informatie-element regelen.
- Voor de informatie-elementen die "individueel" van aard zijn en voor elke werknemer verschillen, wordt aan de werkgever de keuze gelaten in welk document de informatie wordt gegeven: de individuele arbeidsovereenkomst of een ander document. Deze keuzevrijheid doet geen afbreuk aan de wettelijke en reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van bepaalde soorten arbeidsovereenkomsten regelen. De te geven informatie over de proeftijd moet steeds in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen worden (artn. 10 tot 12 van het voorontwerp van wet).

Advies nr. 2.272

- 6 -

Deze informatie moet aan de werknemer worden gegeven binnen een termijn van 7 dagen vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie (art. 4, § 1, derde lid van het voorontwerp van wet). Voor arbeidsovereenkomsten van een bepaalde duur van minder dan 14 dagen, dient de informatie echter gegeven te worden voor het verstrijken van de helft van de duur van de arbeidsrelatie.

De informatie die dient gegeven te worden betreft de “belangrijkste aspecten” van de arbeidsrelatie (opgesomd in art. 4, § 2 van het voorontwerp van wet).

- De informatie-elementen die “collectief” van aard zijn en die van toepassing zijn op alle werknemers van een onderneming wordt gegeven via het arbeidsreglement, zodat hiervoor geen nieuw soort document moet gecreëerd worden. De arbeidsreglementenwet wordt hiertoe aangepast (de artn. 13 tot 15 van het voorontwerp van wet sommen de nieuwe vermeldingen op; de artn. 16 en 17 stellen dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet moet worden gevolgd om ze in het arbeidsreglement op te nemen of te wijzigen, tenzij wat de informatie omtrent de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen ontvangt).

Elke werknemer dient nu reeds bij zijn indiensttreding een kopie van het arbeidsreglement te ontvangen.

Voor de werknemers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan niet van het arbeidsreglement gebruik gemaakt worden om de collectieve informatie-elementen aan de werknemer te geven. In dit geval zullen de collectieve informatie-elementen eveneens opgenomen dienen te worden in het document dat de werkgever overeenkomstig artikel 4 van het voorontwerp van wet moet opstellen voor de individuele arbeidsvoorwaarden, maar hij beschikt hiervoor over een termijn van 1 maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie (art. 5 van het voorontwerp van wet).

Aangezien de Richtlijn (EU) 2019/1152 ten opzichte van de Richtlijn 91/533/EEG niet alleen vereist dat meer gedetailleerde informatie aan de werknemer(s) moet worden bezorgd, maar ook binnen een kortere termijn (al naar gelang het betrokken informatie-element), kon niet meer geopteerd worden om (een deel van) de betrokken informatie aan de werknemer mee te delen via afgifte van een kopie van de individuele rekening (het instrument dat, onder andere, gebruikt werd om de Richtlijn 91/533/EEG in Belgisch recht om te zetten). Een kopie van de individuele rekening dient binnen een termijn van 2 maanden na aanvang van de tewerkstelling aan de werknemer bezorgd te worden (art. 21, § 1 van het KB van 8 augustus 1980).

Advies nr. 2.272

- 7 -

Het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980, dat eveneens voor advies aan de Raad wordt voorgelegd, strekt er dan ook toe om een aantal vermeldingen op de individuele rekening te schrappen, aangezien deze op basis van het voorontwerp van wet zullen moeten worden vermeld in het document dat de werkgever aan de werknemer moet bezorgen over zijn essentiële arbeidsvoorwaarden.

Het voorontwerp van wet voorziet daarnaast de verplichting voor de werkgever om bepaalde bijkomende informatie te bezorgen aan werknemers die naar het buitenland worden gezonden en dit vóór hun vertrek (art. 6 van het voorontwerp van wet). Dit geldt voor werknemers die langer dan 4 opeenvolgende weken in een ander land moeten werken en voor werknemers die naar een EU-lidstaat worden gedetacheerd. Gezien de omvang van de informatieverplichting gebaseerd op de nieuwe richtlijn, wordt het bestaande artikel 20bis van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 ter zake, opgeheven en vervangen door de bepaling van het voorontwerp van wet (art. 18 van het voorontwerp van wet).

Tenslotte dient nog vermeld te worden dat het voorontwerp van wet, in uitvoering van de richtlijn, vereist dat elke wijziging aan de voornoemde informatie-elementen zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer verstrekt dient te worden in de vorm van een wijziging van het document en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, tenzij het enkel gaat om een wijziging van wettelijke, reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar wordt verwezen in het document (art. 7 van het voorontwerp van wet).

2. Positie van de Raad

a. Algemene beschouwingen

De Raad constateert dat het voorontwerp van wet maximaal gebruik wenst te maken van bestaande instrumenten, de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement, om de vereiste informatie-elementen over de arbeidsrelatie aan de werknemer(s) mee te delen.

Dit en de mogelijkheid om naar regelgeving en cao's te verwijzen waar de richtlijn dit mogelijk maakt, heeft het doel om de administratieve lasten voor de werkgevers zo klein mogelijk te houden. Er is ook aandacht voor garanties voor de werknemer dat hij de individuele informatie-elementen effectief ontvangt: de werkgever moet het bewijs van overdracht of ontvangst van deze informatie bewaren (art. 4, § 1, eerste lid van het voorontwerp van wet).

Advies nr. 2.272

- 8 -

De Raad wenst er verder op te wijzen dat de werkgever voor de individuele informatie-elementen die niet moeten worden opgenomen in de schriftelijke of elektronische arbeidsovereenkomst, eventueel gebruik kan maken van een ander (eenzijdig) document, en dit binnen de periode van 7 dagen.

In dat verband dient het wel voldoende onder de aandacht gebracht te worden dat zo'n eenzijdig opgesteld document niet de arbeidsvoorwaarden kan bevatten die op basis van de regelgeving in de arbeidsovereenkomst opgenomen dienen te worden, evenmin als dit eenzijdig document deze arbeidsvoorwaarden (eenzijdig) zou kunnen wijzigen. Het voorontwerp van wet neemt dit laatste principe uitdrukkelijk op in artikel 12 van de Arbeidsovereenkomstenwet (art. 9 van het voorontwerp van wet).

Wat de mogelijkheid betreft die geboden wordt door het voorontwerp van wet om voor bepaalde informatie-elementen te verwijzen naar wettelijke of reglementaire bepalingen of cao's die de kwestie regelen, wenst de Raad op te merken dat de FOD's een belangrijke rol te spelen hebben om deze informatie op een toegankelijke wijze aan de werkgevers en de werknemers ter beschikking te stellen.

Meer in het bijzonder, vraagt de Raad dat op de website van de FOD WASO duidelijk zou worden aangegeven hoe de richtlijn in België werd omgezet en welke informatie-elementen nu precies aan de werknemers dienen meegedeeld te worden, op welke wijze en op basis van welke regelgevingen.

De Raad wenst bovendien een aantal voorstellen voor aanpassing van de uitgewerkte regeling te doen.

In het algemeen vraagt de Raad dat in de tekst zou worden gepreciseerd dat de informatie over de arbeidsrelatie in één of meerdere documenten kan worden opgenomen. Nu verwijst de tekst naar "een/het document" (dit betreft de artn. 4, 5, 6, 7 en 9 van het voorontwerp van wet).

b. Elektronisch versturen en opslaan van arbeidsrechtelijke documenten

De Raad herinnert aan het belang dat hij hecht aan de kwestie van de digitalisering en vereenvoudiging van de arbeidsrechtelijke documenten waarover hij zich sinds een aantal jaren buigt.

Advies nr. 2.272

- 9 -

Zo heeft de Raad zich in zijn advies nr. 2.040 van 28 juni 2017 uitgesproken over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk waarvan hoofdstuk 7 betrekking had op de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie. Dit voorontwerp van wet heeft geleid tot de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk.

Hij verwijst ook naar zijn advies nr. 2.178 van 29 september 2020 aangaande een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen inzake digitalisering van arbeidsrechtelijke documenten.

Met betrekking tot uitzendarbeid verwijst hij naar zijn advies nr. 1.972 van 23 februari 2016, zijn advies nr. 1.985 van 7 juni 2016 en zijn advies nr. 2.231 van 29 juni 2021.

De wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk voorziet in een toekomstige wijziging van artikel 3bis van de Arbeidsovereenkomstenwet inzake het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en van artikel 3ter van de Arbeidsovereenkomstenwet inzake het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie.

Deze wijzigingen beogen de Belgische wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten aan te passen om ze in overeenstemming te brengen met de Europese wetgeving. De mogelijkheden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen worden uitgebreid. Zo zal de wet van 15 januari 2018 de formaliteiten vereenvoudigen en het gebruik van elektronische middelen aantrekkelijker maken:

- door het gebruik van de geavanceerde elektronische handtekening toe te staan voor alle arbeidsovereenkomsten. In de uitzendsector is dit al sinds oktober 2016 het geval. Er moet aan herinnerd worden dat een geavanceerde handtekening een iets lager veiligheidsniveau heeft dan een gekwalificeerde handtekening. Zij moet de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en de handhaving van de integriteit van die overeenkomst kunnen waarborgen. In geval van betwisting, is het echter aan de werkgever om aan te tonen dat de elektronische handtekening deze functies daadwerkelijk waarborgt, terwijl een gekwalificeerde handtekening wettelijk wordt vermoed authentiek te zijn;

Advies nr. 2.272

- 10 -

- door aan het einde van de eerste bewaartermijn van vijf jaar de automatische overdracht naar SIGEDIS te organiseren van met een elektronische handtekening gesloten arbeidsovereenkomsten, in een leesbare en bruikbare vorm. Daardoor vervalt de verplichting om elke werknemer 3 maanden vóór het verstrijken van die 5 jaar, een aangetekende brief te sturen.

De elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten, die in het kader van de arbeidsrelatie elektronisch worden verstuurd en opgeslagen, moeten voldoen aan de vereisten inzake gekwalificeerde elektronische archivering die worden gesteld door het Wetboek van economisch recht.

Voor de inwerkingtreding van deze wijzigingen is echter een koninklijk besluit vereist dat artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht in werking doet treden. Dit koninklijk besluit werd tot op heden nog niet goedgekeurd.

De Raad benadrukt dat met betrekking tot de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden, deze informatie elektronisch aan de werknemers moet kunnen worden bezorgd en worden opgeslagen.

De Raad vraagt dan ook dat de door de wet van 15 januari 2018 voorziene wijzigingen worden uitgevoerd. Hij dringt erop aan dat de elektronische archiveringsdiensten volledig operationeel zijn vóór de inwerkingtreding van de wet houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

c. Specifieke beschouwingen met betrekking tot het voorontwerp van wet

- Artikel 4 en 5 – Informatieplicht voor individuele informatie

De Raad stelt dat het van belang is, specifiek voor wat de sector van de uitzendarbeit betreft, dat het duidelijk is welke elementen door het uitzendkantoor en welke door de gebruiker van de uitzendkracht moeten worden gecommuniceerd aan deze uitzendkracht.

Advies nr. 2.272

- 11 -

Hij wijst in dit kader naar 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. Op basis van dit artikel is het de gebruiker die gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij hem werkt, instaat voor “de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk”, waar in het bijzonder de regels inzake de arbeidsduur, het welzijn op het werk en de arbeidsreglementen onder vallen.

De Raad is van oordeel dat dit artikel de leidraad is voor de wijze waarop de verdeling van de verplichtingen tussen uitzendkantoor en gebruiker wat betreft de informatieplicht op basis van het voorontwerp van wet dient beoordeeld te worden, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de hoedanigheid van het uitzendkantoor als juridische werkgever. Dit geldt ook voor de verplichting om de wijzigingen in deze informatie-elementen door te geven aan de uitzendkracht.

De Raad is evenwel van oordeel dat eventuele toepassingsproblemen op het terrein opgevolgd dienen te worden.

De Raad merkt verder op dat artikel 4, §2, 2° van het voorontwerp van wet vereist dat wat de informatie over “de plaats van werk” betreft, ook “informatie over eventuele regelingen inzake reizen tussen de verschillende werkplekken” dient te worden gegeven door de werkgever. Hij merkt op dat het hier gaat om een bijkomende verplichting ten aanzien van de tekst van de richtlijn, die evenwel voortvloeit uit de overwegende 16 bij de richtlijn.

Hij vraagt dat er zou voorzien worden dat het volstaat om te verwijzen naar eventuele bepalingen daarover in het arbeidsreglement. In de uitzendsector dient hierbij rekening gehouden te worden met hetgeen hiervoor werd gesteld over de verdeling van de verplichtingen tussen uitzendkantoor en gebruiker, zonder afbreuk te doen aan de hoedanigheid van het uitzendkantoor als juridische werkgever.

De Raad merkt daarnaast op dat artikel 4, §2, 3° van het voorontwerp van wet eveneens afwijkt van de tekst van de richtlijn: terwijl de richtlijn voorziet dat de werkgever de keuze heeft om ofwel “de titel, rang, aard of categorie van de arbeid waarvoor de werknemer in dienst is” mee te delen ofwel “de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid”, voorziet het voorontwerp van wet dat beide meegedeeld dienen te worden aan de werknemer.

Advies nr. 2.272

- 12 -

De Raad vraagt om de tekst in overeenstemming te brengen met de in België bestaande regeling in artikel 15, §1, 11° van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980, die vereist dat de “de functie die hij hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer, of de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid” op de individuele rekening vermeld dienen te worden. Hij is van oordeel dat het belangrijk is dat een werknemer zijn loons- en arbeidsvoorwaarden kent. Daarom vraagt hij dat indien het meedelen van de “titel, rang, aard of categorie van de arbeid” hiertoe niet volstaat, “de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid” worden gegeven aan de werknemer. Hij vraagt dat dit in de memorie van toelichting bij de wet zou worden verduidelijkt.

De Raad stelt vast dat artikel 4, §2, 8°, (a) van het voorontwerp van wet afwijkt van de richtlijn in dat het vereist dat aan de werknemer die met een vast uurrooster werkt naast “de aanvang en het einde van zijn gewone arbeidsdag” ook “het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid” dienen te worden meegedeeld (of de verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement). Dit vloeit voort uit overweging 31 bij de richtlijn.

De Raad merkt op dat deze formulering in overeenstemming is met artikel 6, § 1, 1° van de Arbeidsreglementenwet van 8 april 1965. Deze elementen dienen in het arbeidsreglement opgenomen te worden, waardoor er ook voorzien is in het voorontwerp van wet dat een verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement volstaat. Voor het geval er geen arbeidsreglement vereist is, dient deze informatie dus via de arbeidsovereenkomst of een ander document aan de werknemer bezorgd te worden.

- Artikel 6 - Werknemers die naar het buitenland worden gezonden

De Raad merkt verder op dat de werkgever overeenkomstig artikel 6, tweede lid, 3° van het voorontwerp van wet aan een gedetacheerde werknemer de link dient te bezorgen naar de door de ontvangende lidstaat ontwikkelde enige officiële nationale website (met informatie over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden daar). De Raad vraagt dat deze link op een gemakkelijke wijze zou kunnen teruggevonden worden door elke werkgever en werknemer.

Advies nr. 2.272

- 13 -

- Artikel 10, 11 en 12 – Proeftijd

De Raad merkt op dat het voorontwerp van wet vereist dat informatie over de proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten en de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (de enige arbeidsovereenkomsten die nog een proeftijd kunnen bevatten) dient opgenomen te worden. Het is dus niet meer mogelijk dat er een proeftijd is zonder expliciet beding, zoals tot nu het geval was.

De Raad stelt vast dat de duur van de proeftijd evenals de “nadere regels” vermeld dienen te worden. Hij vraagt dat in de memorie van toelichting zou worden verduidelijkt wat met dit laatste precies wordt bedoeld.

- Artikel 13 tot 15 – Informatieplicht voor collectieve informatie - Arbeidsreglement

De Raad wijst er, specifiek voor wat de sector van de uitzendarbeid betreft, op dat het uitzendkantoor nu reeds een arbeidsreglement moet overhandigen aan haar uitzendkrachten voor aanvang van de arbeidsprestaties bij de gebruiker. Op basis van de artikelen 13 tot 15 van het voorontwerp van wet dient het arbeidsreglement van het uitzendkantoor nieuwe bijkomende collectieve informatie te bevatten.

Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de gebruiker om de uitzendkracht in te lichten omtrent de op de uitzendkracht toepasselijke passages van zijn arbeidsreglement. De gebruiker zal naar zijn arbeidsreglement kunnen verwijzen voor de mededeling van een aantal van de individuele informatie-elementen, voor zover het aan hem op basis van artikel 19 van de Uitzendarbeidswet toekomt om deze aan de uitzendkracht mee te delen, bv. wat betreft de regels inzake de arbeidsduur zoals die gelden op de plaats van het werk.

De Raad wenst met betrekking tot artikel 14 van het voorontwerp van wet (en art. 5, 4° van het voorontwerp) op te merken dat voor wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze gesloten zijn, volstaat. Enkel het nummer of de titel van het bevoegd paritair comité of subcomité dient dus vermeld te worden. Dit zou in de memorie van toelichting verduidelijkt kunnen worden.

Advies nr. 2.272

- 14 -

d. Specifieke beschouwingen met betrekking tot het voorontwerp van koninklijk besluit

Zoals hiervoor gesteld, strekt het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980, dat eveneens voor advies aan de Raad wordt voorgelegd, ertoe om een aantal vermeldingen op de individuele rekening te schrappen, aangezien deze op basis van het voorontwerp van wet zullen moeten worden vermeld in het document dat de werkgever aan de werknemer moet bezorgen over zijn essentiële arbeidsvoorwaarden.

In het kader van de reeds voorziene aanpassingen van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980, wenst de Raad een aantal bijkomende voorstellen te doen betreffende andere artikelen van hetzelfde koninklijk besluit, die, zo blijkt uit de praktijk, aan herziening en actualisering toe zijn. Deze betreffen de individuele rekening. Hierbij werd uitgegaan van het idee dat het koninklijk besluit moet worden aangepast aan de evolutie naar digitalisering en er moet worden onderzocht of er geen overlap is met informatie die vanuit andere bronnen aan de werknemer wordt gegeven, zodat er in dat geval een rationalisatie kan doorgevoerd worden.

Meer in het algemeen wenst de Raad erop te wijzen dat verschillende sociale documenten afgeleverd dienen te worden aan de werknemer en dat de verplichtingen hieromtrent opgenomen zijn in verschillende regelgevingen.

Hij vraagt dat deze teksten naast elkaar zouden worden gelegd met als doel een rationalisatie en coördinatie van de regels.

Wat de individuele rekening betreft, doet de Raad onderstaande voorstellen en vraagt hij de bevoegde diensten van de FOD WASO een grondig onderzoek uit te voeren wat betreft de sluitendheid van deze voorstellen voor de informatie die de werknemer dient te krijgen over zijn arbeidsvoorwaarden. Hij vraagt dat hij in elk geval om advies zou worden gevraagd wanneer het onderzoek naar de rationalisatie van de verschillende wettelijke basissen is voltooid en aanleiding geeft tot aanpassingen, waaronder een aanpassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980.

Advies nr. 2.272

- 15 -

- Artikel 14 van het koninklijk besluit

De Raad merkt op dat de individuele rekening die door de werkgever aan de werknemer dient te worden bezorgd, het RSZ-nummer van de werkgever dient te vermelden (art. 14, 2° van het KB). In het kader van de toekomstige veralgemening van het gebruik van het KBO-nummer (ondernemingsnummer) lijkt het nuttig om de mogelijkheid te voorzien dat in de plaats van het RSZ-nummer het KBO-nummer wordt vermeld.

De Raad merkt verder op dat de individuele rekening ook het nummer van de inschrijving bij een kinderbijslagfonds en de benaming ervan dient te vermelden (art. 14, 5° van het KB).

De Raad wenst op te merken dat in het kader van de zesde staatshervorming de gezinsbijslag werd geregionaliseerd. De Gemeenschap die bepalend is voor het recht op gezinsbijslag, is gebaseerd op de woonplaats van het kind. Elk gezin kan zelf zijn kinderbijslagfonds kiezen, uiteraard rekening houdend met de regionale bepalingen. Dit heeft tot gevolg dat het kinderbijslagfonds niet meer wordt gekozen door de werkgever.

Om dit gegeven correct te kunnen vermelden op de individuele rekening, zou de werkgever zijn werknemers dus moeten bevragen over de aansluiting (of wijziging) bij een kinderbijslagfonds. De individuele rekening is bedoeld om de werknemer te informeren en dient dus geen gegevens te vermelden waar hij zelf de authentieke bron van is. De Raad stelt daarom voor om artikel 14, 5° van het koninklijk besluit te schrappen.

- Artikel 15 van het koninklijk besluit

De Raad merkt op dat de individuele rekening voor de werknemer het nummer van inschrijving in het personeelsregister dient te vermelden (art. 15, §1, 8° van het KB).

Hij wenst hierbij op te merken dat voor nagenoeg alle werknemers de werkgever verplicht is een Dimona-aangifte te doen. Voor die werknemers vervalt de verplichting om een algemeen personeelsregister bij te houden (art. 3, § 1 van het KB). In de meeste gevallen zal de bepaling in artikel 15, §1, 8° dus niet van toepassing zijn.

Advies nr. 2.272

- 16 -

Er is enkel nog een verplichting om een algemeen personeelsregister bij te houden voor de werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de Dimona-verplichting vallen, wat een uitzondering is.

Daarnaast is er de verplichting om in bepaalde gevallen een speciaal personeelsregister bij te houden.

De Raad vraagt dat de tekst van artikel 15, §1, 8° van het koninklijk besluit deze situatie beter zou weergeven. Hij vraagt dat toegevoegd zou worden dat het nummer van inschrijving in het personeelsregister dient te worden opgenomen "wanneer een personeelsregister dient bijgehouden te worden overeenkomstig artikel 3 van dit koninklijk besluit".

- Artikel 17 van het koninklijk besluit

De Raad merkt op dat artikel 17 van het koninklijk besluit aangeeft op welk ogenblik de informatie-elementen door de werkgever op de individuele rekening vermeld dienen te worden.

Hij wenst hierbij aan te geven dat, ten gevolge van de digitalisering, de gegevens die op de individuele rekening dienen te worden vermeld, automatisch worden aangevuld en digitaal gestockeerd. Slechts eenmaal per jaar dient een afschrift van de individuele rekening afgeleverd te worden aan de werknemer (art. 21, § 2 van het KB).

Hij is daarom van oordeel dat het aangeven van precieze tijdstippen voor de verschillende informatie-elementen zou kunnen worden vervangen door de principes dat deze informatie-elementen worden aangevuld op het ogenblik waarop ze beschikbaar zijn en dat de werknemer het recht heeft om tussentijds een document van de individuele rekening op te vragen bij zijn werkgever. Op het moment van tussentijdse afgifte moeten er alle gegevens op zijn vermeld waarover de werkgever op dat moment beschikt, gelet op de automatische aanmaak ervan.

In deze context dient rekening te worden gehouden met de digitale evoluties waarbij het bijvoorbeeld mogelijk zal zijn dat de werknemer bij aanvraag een elektronisch document bekomt of dit kan consulteren op het elektronisch platform waarop het door de werkgever werd opgeladen.

Advies nr. 2.272

- 17 -

Hij stelt dus voor om een bepaling in die zin in het koninklijk besluit op te nemen en om de bepalingen van artikel 17, 1°, 3°, 4° en 5° te vervangen door een bepaling dat de betrokken informatie-elementen tussentijds worden aangevuld op het ogenblik waarop ze beschikbaar zijn. Artikel 17, 2° (wat betreft het moment van het vermelden van de datum van de beëindiging van de overeenkomst) en artikel 17, 6° (wat betreft het moment van het vermelden van een aantal informatie-elementen met betrekking tot het loon, meer bepaald deze die jaarlijks op de individuele rekening vermeld dienen te worden) dienen evenwel behouden te blijven.

- Artikel 21 van het koninklijk besluit

De Raad merkt op dat artikel 21, §1, eerste lid van het koninklijk besluit aangeeft dat de werkgever een afschrift van de individuele rekening aan de werknemer dient te bezorgen binnen 2 maanden na het begin van de tewerkstelling (en vervolgens om het jaar, op basis van artikel 21, §2 van het KB).

Hij wenst hierbij aan te geven dat in de praktijk het overmaken van de gegevens aan de werknemer ook op andere manieren wordt bewerkstelligd:

- wat in artikel 14 staat, komt in de praktijk voor in het arbeidsreglement, dat op de dag van de indiensttreding aan de werknemer wordt bezorgd;
- wat in artikel 15 staat, wordt vermeld op de loonfiche, die een eerste maal binnen de maand volgend op de indiensttreding wordt afgeleverd.

Als onderdeel van voornoemde oefening tot rationalisering van de verschillende regelgevingen inzake de sociale documenten, zou hetgeen volgens artikel 14 van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 op de individuele rekening opgenomen dient te worden ter identificatie van de werkgever, misschien beter verplicht in het arbeidsreglement opgenomen worden (aanpassing van de arbeidsreglementenwet), waardoor de verplichting om aan de werknemer binnen twee maanden na het begin van de tewerkstelling een afschrift te bezorgen van de individuele rekening met de vermeldingen bedoeld in de artikelen 14 en 15, zou kunnen worden opgeheven.

Advies nr. 2.272

- 18 -

In het licht van de digitalisering en de invoering van een recht voor de werknemer om een document van de individuele rekening op te vragen bij zijn werkgever, vraagt de Raad ook dat deze verplichting zou worden vervangen door een bepaling dat de werknemer het recht heeft om een document van de individuele rekening op te vragen bij zijn werkgever, en dit eventueel elektronisch te bekomen of te consulteren als de digitale evoluties dit mogelijk maken.

Zoals hiervoor aangegeven, vraagt hij dat hij om advies zou worden gevraagd wanneer voornoemde oefening is voltooid.

C. Nieuwe minimumrechten voor werknemers

De Raad merkt op dat het hoofdstuk III van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet tot doel heeft het hoofdstuk III van voornoemde richtlijn in Belgisch recht om te zetten en hiertoe voorziet in een aantal minimumrechten voor elke werknemer in België, namelijk:

- de onmogelijkheid voor de werkgever om een verbod op te leggen aan de werknemer om tijdens de arbeidsrelatie te werken voor andere werkgevers, behoudens wettelijk voorziene uitzondering;
- het garanderen van de kosteloosheid van de opleiding die de werknemer volgt en die de werkgever verplicht is te geven om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven, alsook de aanrekening ervan op de arbeidsduur van de werknemer;
- het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden uit te voeren en een verplichting van de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden;
- een aantal aanvullende beperkingen op de nog bestaande proefperiodes in de arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten;
- het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij door de werkgever vastgelegde variabele uurroosters.

Advies nr. 2.272

- 19 -

1. Meerdere banen

In punt 1 van artikel 9 van de richtlijn wordt bepaald dat de lidstaten ervoor zorgen dat de werkgever de werknemer niet verbiedt, buiten het werkrooster bij die werkgever, voor andere werkgevers te gaan werken en dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan.

Punt 2 van deze bepaling voorziet in afwijkingen daarop.

De Raad stelt vast dat artikel 20 van het voorontwerp tot omzetting het desbetreffende principe van het verbod op het verhinderen van meerdere banen, behalve indien dit wettelijk is toegelaten, omzet.

De Raad wijst er in dit verband op dat de bedoelde afwijkingen worden geïllustreerd in de memorie van toelichting (artikelen 16 en 17, 4° van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, gekoppeld aan artikel 1135 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 17, 3° van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten).

2. Verplichte opleidingen

Artikel 13 van de richtlijn houdt in dat de lidstaten ervoor zorgen dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren.

De Raad stelt vast dat artikel 21 van het voorontwerp van wet artikel 13 van de richtlijn omzet in Belgisch recht.

De Raad vraagt om de tekst van artikel 21 van het voorontwerp van wet in overeenstemming te brengen met de tekst van artikel 13 van de richtlijn.

Om die reden verzoekt de Raad om in artikel 21, eerste lid, van het voorontwerp van wet op te nemen dat de werkgever kosteloos aan zijn werknemer de opleidingen moet aanbieden wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer

Advies nr. 2.272

- 20 -

die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst.

Advies nr. 2.272

- 21 -

Ook vraagt de Raad om artikel 21, derde lid, van het voorontwerp van wet als volgt aan te passen: “Deze opleidingen vinden plaats tijdens de werkuren, tenzij kan worden aangetoond dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is”.

3. Overgang naar een andere vorm van werk

De Raad stelt vast dat artikel 23 van het voorontwerp van wet artikel 12 van de richtlijn omzet in Belgisch recht.

Deze bepaling voorziet het recht voor een werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerere arbeidsvoorwaarden aan de werkgever te vragen en houdt een verplichting in voor de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden.

De Raad wijst erop dat de lidstaten de sociale partners kunnen belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken. De Raad wenst gebruik te maken van deze mogelijkheid om een regeling uit te werken die rekening houdt met de evenwichten tussen werknemers en werkgevers.

Hij engageert zich ertoe om, zoals hierboven reeds aangehaald, in een tweede fase onderhandelingen op te starten met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst over dit thema.

Hij zal daarbij onder meer de toepassing van rechtvaardigingsgronden zoals voorzien in artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet, de toepassing op uitzendarbeid, de situatie van kmo's en de frequentie waarop het recht kan worden ingeroepen om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden aan de werkgever te vragen, en de transparantie en toegankelijkheid voor de werknemer betrekken.

4. Maximale duur van de proeftijden

De Raad stelt vast dat in afdeling 5 (artikelen 24 en 25) – Maximale duur van de proeftijden – artikel 8 van de richtlijn wordt omzet. In punten 1 en 2 van dat artikel wordt gestipuleerd dat de duur van de proeftijden niet meer dan 6 maanden mag bedragen en dat de duur van de proeftijden in verhouding moet staan tot de duur en de aard van de overeenkomst.

Advies nr. 2.272

- 22 -

Advies nr. 2.272

- 23 -

Voorts bepaalt artikel 8.2 dat het in geval van opeenvolgende overeenkomsten voor dezelfde functie en taken, verboden is de proefperiode te vernieuwen.

a. Afwijkingen

De Raad herinnert er vooreerst aan dat in het Belgisch recht enkel nog proefperiodes mogelijk zijn in de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, voor uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten.

In dit verband wijst de Raad erop dat in artikel 5, 1^{ste} lid van de wet van 24 juli 1987 wordt bepaald dat de proefperiode voor die eerste twee soorten overeenkomsten wordt vastgesteld op 3 dagen, maar dat van deze termijn kan worden afgeweken.

Met betrekking tot deze mogelijkheid tot afwijking, stelt de Raad voor om in artikel 24, 1° duidelijker het verband te vermelden tussen de duur van de overeenkomst en de duur van de proeftijd, mits die gerechtvaardigd is.

Hij stelt daarom voor te verwijzen naar de memorie van toelichting van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut, en naar de rechtspraak van het Hof van Cassatie, waarin het volgende wordt gesteld: “Het spreekt voor zich dat deze andere proefperiode (tenzij een kortere proefperiode) redelijk moet zijn en niet langer kan zijn dan de helft van de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.”

b. Niet-vernieuwing van de proeftijd bij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten

De Raad wijst erop dat artikel 24, 3° van het voorontwerp van wet artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 aanvult om de vernieuwing van de proefperiode te verbieden bij opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor dezelfde functie.

Hij neemt er akte van dat artikel 25 van dit voorontwerp van wet artikel 127 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten in diezelfde zin aanpast voor arbeidsovereenkomsten voor studentenarbeid.

Advies nr. 2.272

- 24 -

5. Minimale voorspelbaarheid van het werk

De Raad merkt op dat afdeling 6 – Minimale voorspelbaarheid van het werk van het voorontwerp van wet omzetting geeft aan artikel 10 van de richtlijn. Deze afdeling bestaat uit verschillende artikelen waarbij de Raad de volgende bemerkingen wenst te maken.

a. Artikel 26 - Weigering werkopdracht

De Raad stelt vast dat artikel 26 van het voorontwerp van wet, dat omzetting geeft aan artikel 10.2 van de richtlijn, een artikel 159/1 invoegt in de programmawet van 22 december 1989. Deze bepaling voorziet dat een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster een arbeidsprestatie zonder nadelige behandeling kan weigeren in de volgende gevallen:

- deze prestatie kadert niet binnen een werkrooster dat hem op tijd ter kennis werd gebracht en/of;
- deze prestatie kadert niet in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgelegd zoals bepaald in het arbeidsreglement.

De Raad wijst erop dat de lidstaten de sociale partners kunnen belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken. De Raad wenst gebruik te maken van deze mogelijkheid om een regeling uit te werken die rekening houdt met de evenwichten tussen werknemers en werkgevers.

Hij engageert zich ertoe om, zoals hierboven reeds aangehaald, in een tweede fase onderhandelingen op te starten met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst over dit thema. Hij zal daarbij onder meer de mogelijke toepassingsproblemen op flexi-jobs en uitzendarbeid, en de transparantie en toegankelijkheid voor de werknemer betrekken.

Advies nr. 2.272

- 25 -

b. Artikel 27 - Schadevergoeding ingeval van laattijdige annulatie

De Raad stelt vast dat artikel 27 van het voorontwerp van wet, dat omzetting geeft aan artikel 10.3 van de richtlijn, een artikel 171/1 invoegt in de programmawet van 22 december 1989. Deze bepaling voorziet dat in geval van laattijdige annulatie door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster, de werkgever deze prestatie moet betalen alsof ze was ge-presteerd.

De Raad wijst erop dat de lidstaten de sociale partners kunnen belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken. De Raad wenst gebruik te maken van deze mogelijkheid om een regeling uit te werken die rekening houdt met de evenwichten tussen werknemers en werkgevers.

Hij engageert zich ertoe om, zoals hierboven reeds aangehaald, in een tweede fase onderhandelingen op te starten met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst over dit thema. Hij zal daarbij onder meer de mogelijke toepassingsproblemen op flexi-jobs en uitzendarbeid, en de transparantie en toegankelijkheid voor de werknemer betrekken.

c. Artikel 28 - Uitsluiting flexi-jobs

De Raad stelt vast dat artikel 28 van het voorontwerp van wet artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wijzigt, in de zin dat de woorden "artikel 159 en" worden opgeheven. Het oorspronkelijke artikel 11 voorzag dat artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989 niet van toepassing is op de flexi-jobwerknemers tewerkgesteld met een variabel uurrooster. Door de wijziging van artikel 11 zijn werkgevers van deze flexi-jobwerknemers voortaan wel onderworpen aan de verplichting om hun werknemers binnen een bepaalde termijn voorafgaandelijk te informeren over hun uurrooster, indien ze worden tewerkgesteld op grond van een variabel uurrooster.

De Raad verwijst in dit verband naar overweging 32 van de richtlijn die bepaalt dat de duur van deze termijn voor kennisgeving kan variëren naargelang van de behoeften van de betrokken sector en dat deze een adequate bescherming van de werknemers moet waarborgen.

Advies nr. 2.272

- 26 -

Hij stelt daarnaast vast dat er op dit ogenblik een raamovereenkomst bestaat voor flexi-jobs over de wijze en de termijn van de bekendmaking van de uurroosters.

d. Artikel 29 - Dienstencheques

De Raad stelt vast dat artikel 29 van het voorontwerp van wet, dat omzetting geeft aan artikel 10.1 van de richtlijn, artikel 7 quinquies, 5° van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen vervangt. Deze bepaling heeft betrekking op de dienstencheque-werknemers en voorziet dat indien de overeenkomst voor een onbepaalde duur is gesloten, de overeenkomst bepaalt hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd.

De Raad wijst in dit verband op het feit dat er besprekingen gaande zijn over dit aspect binnen het PC 322.01 – Dienstencheques en doet daarom geen uitspraak over dit artikel van het voorontwerp van wet.

E. Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag

De Raad merkt op dat het hoofdstuk IV van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling voor een werknemer die een klacht heeft neergelegd tegen zijn werkgever of een procedure heeft ingeleid om de rechten waarin het voorontwerp van wet voorziet, te doen naleven. Daarnaast wordt ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemers die gebruik hebben gemaakt van de rechten voorzien in het voorontwerp van wet.

De Raad wenst, ten eerste, een aantal unanieme bemerkingen te maken met betrekking tot de bescherming tegen nadelige behandeling die het artikel 31 van het voorontwerp van wet voorziet.

Hij is van oordeel dat het onvoldoende duidelijk is wat precies wordt verstaan onder een “nadelige maatregel” door een werkgever. Hij vraagt om dit te verduidelijken in de memorie van toelichting.

Advies nr. 2.272

- 27 -

Verder is de Raad van oordeel dat het van belang is, wanneer op de werkgever de bewijslast rust ten aanzien van de redenen van de nadelige behandeling, namelijk dat deze vreemd zijn aan de klacht van de werknemer, dat de regelgeving dan ook voorziet hoe hij van de klacht van de werknemer op de hoogte dient te worden gebracht. In het bijzonder voor een klacht ingediend bij de inspectiediensten stelt zich de vraag naar de informatie naar de werkgever toe. Voor klachten ingediend door de werknemer bij zijn eigen werkgever ("bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt") zou een regeling kunnen worden voorzien die naast een aangezekend schrijven ook een e-mail met expliciet antwoord van ontvangst zou aanvaarden voor het indienen van een klacht.

Ook wenst de Raad te wijzen op de specifieke situatie van de uitzendsector, waar schending van de rechten die voortvloeien uit de wet zowel aan het uitzendkantoor als aan de gebruiker te wijten kunnen zijn in functie van de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen hen op basis van artikel 19 van de Uitzendarbeidswet. De klacht en een eraan verbonden eventuele nadelige behandeling zou dus beiden kunnen betreffen.

Ten tweede, engageert de Raad zich ertoe om in een tweede fase onderhandelingen op te starten over het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot voornoemde thema's (zie punt 3. en punt 5.) en in dat kader ook de bescherming van een werknemer tegen een nadelige behandeling en tegen ontslag bekijken.

In onderhavig advies wensen de leden van de Raad hun verdeelde standpunten op te nemen ten aanzien van de bepalingen van het voorontwerp van wet ter zake.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de cao nr. 109 geen voldoende bescherming biedt om tegemoet te komen aan de vereisten van de richtlijn. Deze cao voorziet immers alleen in de toekenning van een vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag. De richtlijn vereist evenwel dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag van werknemers op grond dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten vastgesteld in deze richtlijn, te verbieden.

Advies nr. 2.272

- 28 -

Een correcte omzetting van de richtlijn houdt derhalve een ontslagverbod in, met een nietigheid van het ontslag en een mogelijkheid van re-integratie in het geval toch tot ontslag zou zijn overgegaan. Daarnaast dient de lidstaat ook te voorzien in een doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctionering van soortgelijke maatregelen (zoals het niet-verlengen van tijdelijke contracten, het wijzigen van de functie of de arbeidsplaats of het loon) en voorbereidingen van een ontslag, terwijl de cao nr. 109 in deze situaties niet van toepassing is.

In ondergeschikte orde zijn de werknemersorganisaties van oordeel dat de in het voorontwerp van wet voorziene sanctie niet voldoet aan artikel 19 van de richtlijn, omdat de sancties, naast evenredig, ook doeltreffend en afschrikkend moeten zijn. Zij stellen dan ook voor om de forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden te verhogen met het gederfde loon voor de periode tussen het in strijd met de richtlijn gegeven ontslag en de effectieve re-integratie van de werknemer.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de cao nr. 109 deze bescherming reeds dekt. De cao kwam er immers om de afschaffing van het "willekeurig ontslag" van arbeiders te vervangen, samen met de motiveringsplicht die de sociale partners in het Belgisch recht hebben ingevoerd om in overeenstemming te zijn met de Europese normen (en rechtspraak van o.a. EHRM).

In ondergeschikte orde zijn de werkgeversorganisaties van oordeel dat de voorziene sanctie niet voldoet aan artikel 19 van de richtlijn, namelijk dat de sancties naast doeltreffend en afschrikkend, ook evenredig moeten zijn. De werkgeversorganisaties stellen daarom voor dat de rechter een beoordelingsmarge krijgt om de ernst van de schade per zaak te kunnen bepalen. Verder merken zij op dat de richtlijn niet spreekt over een forfaitaire vergoeding. Daarom stellen zij voor te voorzien in een schadevergoeding in de vorm van een vork: dit is naar analogie met het systeem zoals het reeds bestaat in de cao nr. 109, maar met een schadevergoeding tussen 1 maand en tot maximaal 6 maanden loon van de werknemer.

Tot slot stelt de richtlijn nergens dat moet voorzien worden in de re-integratie van de werknemer na ontslag, noch voorziet de richtlijn in een sanctie voor de niet-verlenging van tijdelijke contracten. Deze voorstellen zouden dan ook ingaan tegen de algemene rechtsbeginselen van contractvrijheid en wilsautonomie.

Advies nr. 2.272

- 29 -

F. Toezicht en sancties

De Raad merkt op dat de hoofdstukken V en VI van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet enerzijds tot doel hebben om het niet-naleven van bepaalde verplichtingen voorgeschreven door het voorontwerp van wet strafbaar te stellen op basis van het Sociaal Strafwetboek en, anderzijds, om het toezicht te verzekeren overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek voor de “autonome” bepalingen van het voorontwerp van wet (en de uitvoeringsbesluiten ervan), namelijk de bepalingen die geen bepalingen invoegen in bestaande wetten waarop het toezicht reeds verzekerd wordt door de bepalingen van deze wetten.

De Raad merkt verder op, wat de strafbaarstelling betreft, dat het voorontwerp van wet verschillende artikelen bevat met nieuwe inbreuken in te voegen in het Sociaal Strafwetboek, ofwel in de reeds bestaande afdelingen, ofwel in nieuwe afdelingen, en dit in functie van het belang dat zij beschermen en de betrokken materie.

In het algemeen wenst de Raad te wijzen op de specifieke situatie van de uitzendsector en de hiervoor genoemde verdeling van de verantwoordelijkheden tussen uitzendkantoor en gebruiker op basis van artikel 19 van de Uitzendarbeidswet. Hij vraagt daarom dat sancties zouden worden opgelegd aan het uitzendkantoor of de gebruiker naargelang het soort inbreuk en wie ze in de praktijk heeft gepleegd.

De Raad vraagt tevens dat de bewoordingen van het artikel 35 van het voorontwerp van wet zouden worden aangepast aan de tekstaanpassing die door de Raad wordt voorgesteld voor het artikel 21 van het voorontwerp van wet (zie hiervoor). Meer bepaald zou in het nieuw in te voegen artikel 171/6, § 2, 1° van het Sociaal Strafwetboek toegevoegd dienen te worden dat de sanctie enkel van toepassing is indien het mogelijk is om de opleiding te verstrekken binnen de werkroosters vastgesteld in het arbeidsreglement, maar dit toch niet gebeurde. Ten slotte merkt de Raad op dat dat de Nederlandse en de Franse tekst van het voorontwerp van wet verschilt wat betreft de sanctie die wordt opgelegd in het nieuw in te voegen artikel 171/6, § 2 van het Sociaal Strafwetboek.

Advies nr. 2.272