DOC 51 **3067/001**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 avril 2007

PROJET DE LOI

portant des dispositions diverses de travail

SOMMAIRE

1. Résumé 3
2. Exposé des motifs 6
3. Avant-projet 68
4. Avis du Conseil d'État N° 40.607/1 117
5. Avis du Conseil d'État N° 42.357/1 123
6. Avis du Conseil d'État N° 42.367/1 127
7. Avis du Conseil d'État N° 42.609/1 130
8. Projet de loi 133
9. Annexe 192

LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 80 DE LA CONSTITUTION.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 april 2007

WETSONTWERP

houdende diverse arbeidsbepalingen

INHOUD

1. Samenvatting 3
2. Memorie van toelichting 6
3. Voorontwerp 68
4. Advies van de Raad van State Nr. 40.607/1 117
5. Advies van de Raad van State Nr. 42.357/1 123
6. Advies van de Raad van State Nr. 42.367/1 127
7. Advies van de Raad van State Nr. 42.609/1 130
8. Wetsontwerp 133
9. Bijlage 192

DE SPOEDBEHANDELING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 80 VAN DE GRONDWET.

Le Gouvernement a déposé ce projet de loi le 10 avril 2007.

Le «bon à tirer» a été reçu à la Chambre le 10 avril 2007.

De Regering heeft dit wetsontwerp op 10 april 2007 ingediend.

De «goedkeuring tot drukken» werd op 10 april 2007 door de Kamer ontvangen.

cdH	:	Centre démocrate Humaniste
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
ECOLO	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
FN	:	Front National
MR	:	Mouvement Réformateur
N-VA	:	Nieuw - Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti socialiste
sp.a - spirit	:	Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
Vlaams Belang	:	Vlaams Belang
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 :	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Séance plénière
COM :	Réunion de commission
MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 :	Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN :	Plenum
COM :	Commissievergadering
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants
Commandes :
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

RÉSUMÉ

TITRE II

Modification de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/ce du parlement europeen et du conseil du 16 decembre 1996 concernant le detachement de travailleurs effectue dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un regime simplifie pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui detachent des travailleurs en Belgique

Ce titre prévoit l'octroi d'un droit d'action devant les tribunaux belges aux travailleurs détachés ainsi qu'aux organisations des travailleurs et des employeurs de sorte que les dettes salariales en Belgique soient exigibles pour les travailleurs détachés en Belgique.

TITRE III

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

Ce titre crée la possibilité juridique explicite de conclure des contrats de travail par une signature électronique. Il crée en outre la possibilité juridique de transmettre et d'enregistrer par voie électronique certains documents dans le cadre de la relation de travail individuelle entre l'employeur et le travailleur.

TITRE IV

Risque aggrave en cas de travail interimaire

Ce titre permet à une entreprise de prendre en compte les intérimaires occupés pour la définition du risque majoré.

SAMENVATTING

TITEL II

Wijziging van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen

Deze titel voorziet in de toekenning van een vorderingsrecht voor de Belgische rechtbanken aan de gedetacheerde werknemer én aan de werknemers- en werkgeversorganisaties zodat loonschulden in België kunnen worden opgeëist voor werknemers die naar België werden gedetacheerd.

TITEL III

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

In deze titel wordt de uitdrukkelijke juridische mogelijkheid gecreëerd om arbeidsovereenkomsten met behulp van een elektronische handtekening af te sluiten. Tevens wordt de juridische mogelijkheid gecreëerd om bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch te versturen en op te slaan.

TITEL IV

Verzwaard risico en uitzendarbeid

Deze titel maakt het mogelijk dat de in een onderneming tewerkgestelde uitzendkrachten in rekening worden genomen voor de bepaling van het verzwaard risico.

TITRE V

Travail des etudiants

Le présent crée la possibilité de fixer le taux de la cotisation de solidarité due pour l'occupation des étudiants par arrêté royal.

TITEL V

Studentenarbeid

Deze titel creëert de mogelijkheid om het percentage van de solidariteitsbijdrage voor de tewerkstelling van studenten voortaan bij koninlijk besluit te bepalen.

TITRE VI

Contrat d'engagement maritime a bord de navires de mer

Ce titre vise à instaurer un nouveau cadre légal moderne pour les relations de travail dans le secteur de la marine marchande.

TITEL VI

Arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen

Deze titel beoogt een nieuw, modern wetgevend kader in te voeren voor de arbeidsverhoudingen in de koopvaardijsector.

TITRE VII

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

Ce titre vise à intégrer le personnel employé auprès du 'Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek' et le personnel des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

TITEL VII

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

Deze titel beoogt het personeel tewerkgesteld bij de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek en het personeel tewerkgesteld bij de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten onder het toepassingsgebied te brengen van om de wet van 5 december 1968.

TITRE VIII

Communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi

Le présent article a pour but d'affiner l'article 220 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

TITEL VIII

Mededeling aan de werknemersvertegenwoordigers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling

Dit artikel heeft tot doel het artikel 220 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), te verfijnen.

TITEL IX

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

Le présent titre vise à introduire un certain nombre de modifications dans la réglementation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, précisément au sujet du travail sur un même lieu de travail et du travail avec des entreprises extérieures, la plupart du temps aussi appelé « travail avec des tiers ».

TITEL IX

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

Deze titel beoogt een aantal wijzigingen door te voeren in de regelgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met name rond het werken op eenzelfde arbeidsplaats en het werken met ondernemingen van buitenaf, meestal ook genoemd «werken met derden».

EXPOSÉ DES MOTIFS

TITRE II

Modification de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/ce du parlement europeen et du conseil du 16 decembre 1996 concernant le detachement de travailleurs effectue dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un regime simplifie pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui detachent des travailleurs en Belgique

Le présent titre tend à transposer en droit national l'article 6 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'article 6 de la directive 96/71/CE dispose que « Pour faire valoir le droit aux conditions de travail et d'emploi garanties à l'article 3, une action en justice peut être intentée dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est ou était détaché, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire une action en justice dans un autre État. «

En vertu de l'article 5, §1er , alinéa 1er, de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique , « l'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché est tenu de respecter, pour les prestations de travail qui y sont effectuées, les conditions de travail, de rémunérations et d'emploi qui sont prévues par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, sanctionnées pénalement.»

Il s'agit concrètement de toutes les dispositions sanctionnées pénalement.

Dans l'état actuel des choses, il s'agit de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, des lois relatives aux congés annuels des travailleurs coordonnées le 28 juin 1971, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le

MEMORIE VAN TOELICHTING

TITEL II

Wijziging van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen

Deze titel strekt er toe om artikel 6 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, om te zetten.

Artikel 6 van voormelde richtlijn 96/71/EG bepaalt dat «Om het recht op de in artikel 3 gegarandeerde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te doen gelden, kan een rechtsvordering worden ingesteld in de Lidstaat op het grondgebied waarvan de werknemer ter beschikking is (was) gesteld, onverminderd, in voorkomend geval, de mogelijkheid om, conform de bestaande internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, een rechtsvordering in een andere Staat in te stellen.»

Krachtens artikel 5, § 1, eerste lid, van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen, « is de werkgever die in België een ter beschikking gestelde werknemer tewerkstelt, ertoe gehouden, voor de arbeidsprestaties die er worden verricht, de arbeids-, loon- en tewerkstellingsvoorwaarden na te leven die bepaald worden door wettelijke, bestuursrechtelijke of conventionele bepalingen die strafrechtelijk beteugeld worden.»

Het gaat in concreto om alle strafrechtelijk gesanctioneerde bepalingen.

In de huidige stand van zaken gaat het om de Arbeidswet van 16 maart 1971, de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, de wet van 24 juli 1987 betreffende de

travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, des arrêtés d'exécution relatifs à ces différentes lois, ainsi que des conventions collectives de travail qui, en vertu de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, ont été rendues obligatoires par arrêté royal et qui ont été conclues au sein de la commission paritaire dont relève l'entreprise qui met le travailleur à disposition en Belgique.

En cas de non-respect par son employeur établi dans un autre État membre, le travailleur détaché dispose actuellement de la seule faculté de porter plainte au pénal et de se constituer partie civile.

Aucune disposition de droit belge ne prévoit, comme le stipule l'article 6 de la directive 96/71/CE précitée, la possibilité pour le travailleur détaché de saisir une juridiction belge en vue de faire valoir le droit aux règles impératives de protection minimale que doit observer l'employeur qui le détache .

La reconnaissance d'un droit d'action effectif dans le chef des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs aux fins de leur permettre de forcer devant les juridictions du travail belges le respect du droit du travail belge constitue un outil important dans la lutte contre les abus dans le cadre du détachement des travailleurs.

Afin d'assurer une lutte efficace contre ces abus, la reconnaissance de ce droit d'action dans le chef des organisations représentatives des travailleurs et des organisations représentatives des employeurs est nécessaire en particulier pour combler l'inertie de certains travailleurs détachés qui, par peur de représailles, s'abstiennent d'agir.

tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, de uitvoeringsbesluiten van deze verschillende wetten, alsook de collectieve arbeidsovereenkomsten die krachtens de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, algemeen verbindend werden verklaard bij koninklijk besluit en gesloten werden in het paritair comité waaronder de onderneming die de werknemer ter beschikking stelt in België, ressorteert.

Momenteel beschikt de ter beschikking gestelde werknemer, in geval van niet eerbiediging door zijn werkgever die in een andere lidstaat gevestigd is, enkel over de mogelijkheid om een strafrechterlijke klacht in te dienen met burgerlijke partijstelling.

In het Belgische recht voorziet geen enkele bepaling de mogelijkheid, zoals wordt bepaald in artikel 6 van voormelde richtlijn 96/71/EG, voor de ter beschikking gestelde werknemer om een rechtsvordering in te stellen voor een Belgische rechtbank met het oog op het doen gelden van het recht op dwingende voorschriften inzake de minimale bescherming dat de werkgever, die hem ter beschikking stelt, dient na te leven.

Het toekennen van een effectief vorderingsrecht aan representatieve werknemersorganisaties en representatieve werkgeversorganisaties, om het hen mogelijk te maken bij de Belgische arbeidsrechtbanken de naleving van het Belgische arbeidsrecht af te dwingen, is een belangrijk middel ter bestrijding van misbruiken in het kader van de terbeschikkingstelling van werknemers.

Teneinde en efficiënte strijd tegen deze misbruiken te verzekeren, is de erkenning van dit vorderingrecht in hoofde van de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties noodzakelijk, in het bijzonder om te terughoudendheid te verhelpen van bepaalde ter beschikking gestelde werknemers die, uit angst voor vergeldingsmaatregelen, zich onthouden van een optreden.

TITRE III

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

A l'heure actuelle, l'on ne sait pas avec précision si des contrats de travail peuvent être conclus moyennant une signature électronique. Cette insécurité juridique entrave l'application de techniques d'e-HR (electronic human ressources) au sein du secteur privé. Un cadre juridique adéquat lèvera l'insécurité juridique et incitera à l'utilisation des TIC (technologies de l'information et de la communication) dans la relation individuelle de travail, les rapports entre employeur et travailleur.

Certains arguments plaident en effet pour la promotion des techniques d'e-HR :

1. L'e-HR permet une simplification administrative grâce à une réduction du support papier.

1. Étant donné qu'un nombre réduit de documents papier doit être envoyé, l'e-HR peut également contribuer au développement durable. L'exemple similaire des factures papier l'illustre parfaitement. En Belgique, 900 millions de factures papier sont envoyés chaque année. En moyenne, trois feuilles A4 sont sacrifiées pour chacune de ces 900 millions de factures, ce qui représente 2,7 milliards de pages, soit 15.000 tonnes de papier par an. Si toutes ces factures étaient remplacées par une version électronique, cela se traduirait par une réduction de 33.000 tonnes en émission de CO2.

2. Les techniques d'e-HR offrent aux employeurs la possibilité de mener une politique du personnel plus progressiste. En recourant davantage à l'ICT, les travailleurs disposent de davantage d'emprise sur leur propre situation de travail, ce qui leur permet de l'améliorer, par exemple grâce à l'augmentation des possibilités de formation via l'e-learning ou grâce à une série d'avantages extralégaux que le travailleur peut lui-même sélectionner sur l'intranet à partir d'une offre particulière et qui est adaptée à la situation personnelle du travailleur et de sa famille à ce moment-là (self service).

2. L'e-HR peut également contribuer à enclencher un processus indispensable d'innovation au sein des entreprises belges.

3. Les autorités fédérales ont lancé une politique active en matière d'e-HR. Elle vise dès lors à donner au

TITEL III

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

Op dit ogenblik is het onduidelijk of arbeidsovereenkomsten door middel van een elektronische handtekening kunnen worden aangegaan. Deze juridische onduidelijkheid zet een rem op de toepassing van technieken van e-HR (electronic human ressources) in de privé-sector. Door een sluitend juridisch kader dat de rechtsonzekerheid wegneemt, wordt het gebruik van ICT (informatie- en communicatietechnologie) in de individuele arbeidsrelatie, de verhouding tussen werkgever en werknemer, gestimuleerd.

Een aantal argumenten pleit inderdaad voor het bevorderen van e-HR technieken:

1. e-HR leidt tot administratieve vereenvoudiging, doordat met minder papier kan worden gewerkt.

1. Doordat minder papieren documenten moeten worden verstuurd, kan e-HR eveneens bijdragen tot duurzame ontwikkeling. Het gelijkaardig voorbeeld van de papieren facturen kan dit illustreren. In België worden per jaar 900 miljoen papieren facturen verstuurd. Gemiddeld worden voor elk van de 900 miljoen facturen drie A4-vellen opgeofferd, goed voor 2,7 miljard pagina's of 15.000 ton papier per jaar. Als al die facturen zouden worden vervangen door een elektronische variant, resulteert dat in 33.000 ton minder CO2-uitstoot.

2. Met behulp van e-HR kunnen werkgevers een vooruitstrevender personeelsbeleid voeren. Door meer gebruik te maken van ICT kunnen werknemers meer greep op hun eigen arbeidssituatie uitoefenen of hun arbeidssituatie verbeteren, bijvoorbeeld door meer mogelijkheden qua vorming en opleiding dankzij e-learning of door een pakket aan extralegale voordelen dat de werknemer zelf via intranet uit een bepaald aanbod kan samenstellen en dat aangepast is aan de eigen toestand van de werknemer en van zijn gezin op dat ogenblik (self service).

2. e-HR kan eveneens mede een broodnodig proces van innovatie binnen de Belgische bedrijven op gang brengen.

3. De federale overheid heeft zelf een actief beleid inzake e-HR op poten gezet. Ze moet dan ook de privé-

secteur privé l'opportunité de recourir aux techniques d'e-HR.

3. En stimulant l'e-HR, l'on promeut dans le même temps le recours à la carte d'identité électronique.

La création de la possibilité juridique d'envoyer et d'archiver par voie électronique certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail s'inscrit également dans cette optique.

Il convient à ce niveau de souligner que l'objectif du présent projet de loi n'est pas de modifier l'une des règles de base du droit travail belge. Il prévoit que les contrats de travail autres que les contrats de travail à durée indéterminée et à temps plein doivent être rédigés par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service. Cette règle de base demeure inchangée dans l'environnement électronique.

Il y a également lieu de souligner que le contenu du présent projet de loi est en large mesure basé sur l'avis du Conseil National du Travail en la matière.

TITRE IV

Risque aggrave en cas de travail interimaire

La loi du 13 juillet 2006 portant des dispositions diverses en matière de maladies professionnelles et d'accidents du travail et en matière de réinsertion professionnelle a instauré dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail une contribution forfaitaire de prévention à charge des employeurs pour lesquels le risque assuré est considéré comme un risque aggravé de manière disproportionnée.

Etant donné que l'utilisateur des intérimaires doit veiller en premier lieu à la prévention des accidents du travail des intérimaires dans son entreprise, il est logique qu'il soit également tenu compte, pour la détermination du risque aggravé, des accidents dont les intérimaires ont été victimes, pour le calcul de la fréquence et de la gravité des accidents. Il faut en effet éviter qu'il soit fait appel à des intérimaires pour l'accomplissement d'activités à risques et que lors de l'évaluation du risque, ces accidents ne soient pas pris en considération, de sorte que certains employeurs échapperaient au système du risque aggravé.

sector mogelijkheden geven om van e-HR gebruik te maken.

3. Door e-HR te stimuleren wordt eveneens het gebruik van de elektronische identiteitskaart gepromoot.

Het creëren van de juridische mogelijkheid om bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie elektronisch te versturen en op te slaan kadert eveneens in deze optiek.

Het dient hier te worden beklemtoond dat het niet de bedoeling van huidig wetsontwerp is om te raken aan één van de basisregels van het Belgische arbeidsrecht. Die stelt dat arbeidsovereenkomsten die geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en voor voltijdse arbeid zijn, schriftelijk en voor iedere werknemer afzonderlijk moeten worden vastgesteld, uiterlijk op het moment waarop de werknemer begint te werken. Deze basisregel blijft onveranderd in de elektronische omgeving.

Het mag eveneens worden onderlijnd dat de inhoud van huidig wetsontwerp in grote mate gebaseerd is op het advies van de Nationale Arbeidsraad terzake.

TITEL IV

Verzwaard risico en uitzendarbeid

Bij de wet van 13 juli 2006 houdende diverse bepalingen inzake beroepsziekten en arbeidsongevallen en inzake beroepsherinschakeling werd in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 een forfaitaire preventiecontributie ingevoerd ten laste van werkgevers van wie het verzekerd risico als een onevenredig verzwaard risico beschouwd wordt.

Aangezien de gebruiker van uitzendkrachten in eerste instantie moet instaan voor de preventie van de arbeidsongevallen van de uitzendkrachten in zijn bedrijf, is het logisch dat voor de bepaling van het verzwaard risico de ongevallen overkomen aan de uitzendkrachten mee in rekening genomen worden voor de berekening van de frequentie en de ernst van de ongevallen. Men moet immers vermijden dat voor de uitvoering van risicovolle activiteiten een beroep gedaan wordt op uitzendkrachten en dat bij de meting van het risico deze ongevallen niet in rekening zouden gebracht worden, waardoor bepaalde werkgevers aan het systeem van het verzwaard risico zouden ontsnappen.

TITRE V

Travail des etudiants

Le présent titre vise à simplifier le système actuel pour l'occupation des étudiants dans lequel les étudiants et leurs employeurs ne sont pas assujettis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, mais dans lequel ils doivent seulement payer une cotisation de solidarité puisque dorénavant tant que le nombre de jours que le taux de la cotisation de solidarité peuvent être fixés par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Le Roi se voit conférer la possibilité, soit de maintenir le système actuel prévoyant deux périodes et deux taux, soit, d'élaborer un règlement ne prévoyant plus qu'une seule période et un seul taux.

Il appartient toutefois aux partenaires sociaux (Conseil national du travail) de transmettre au Roi une proposition d'adaptation du système existant en matière de travail des étudiants. Dans leur proposition, ils doivent réaliser une évaluation du règlement existant et effectuer par ailleurs une estimation des implications budgétaires de leur proposition.

Si le CNT ne formule pas de proposition avant le 31 juillet 2007, le Roi est autorisé à adapter d'initiative le règlement relatif au travail des étudiants.

TITEL V

Studentenarbeid

Deze titel beoogt het bestaande systeem voor de tewerkstelling van studenten waarbij de studenten en hun werkgevers niet onderworpen zijn aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders van studenten, maar ze enkel een solidariteitsbijdrage dienen te betalen, eenvoudiger aanpasbaar te maken doordat voortaan zowel het aantal dagen als het percentage van de solidariteitsbijdrage bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit kan worden bepaald.

De Koning wordt de mogelijkheid geboden om ofwel het huidige systeem met twee periodes en twee tarieven te behouden ofwel om een regeling uit werken waarbij slechts één periode met één tarief behouden blijft.

Het is echter aan de sociale partners (Nationale Arbeidsraad) om de Koning een voorstel tot aanpassing van het bestaande systeem voor studentenarbeid over te maken. In hun voorstel moeten zij een evaluatie van de bestaande regeling maken en daarenboven moeten ze een raming maken van de budgettaire implicaties van hun voorstel.

Wanneer de NAR geen voorstel doet vóór 31 juli 2007, kan de Koning alsnog op eigen initiatief de regeling betreffende de studentenarbeid aanpassen.

TITRE VI

Contrat d'engagement maritime a bord de navires de mer

Les relations en matière de droit du travail dans la marine marchande ont, jusqu'à ce jour, été réglées par la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime.

Cette loi a été adaptée à plusieurs reprises, mais contient cependant toujours une grande série de dispositions qui, ou bien doivent être considérées comme dépassées, ou bien ne peuvent pratiquement plus être appliquées. La manière actuelle de travailler dans le secteur ne peut plus en aucun cas être comparée à celle qui avait cours en 1928.

En outre, depuis la mise en place de la loi, un grand nombre d'instruments juridiques ont été mis en place,

TITEL VI

Arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen

De arbeidsrechtelijke verhoudingen in de koopvaardij worden thans geregeld door de bepalingen van de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst.

Deze wet werd herhaaldelijk aangepast maar bevat toch nog steeds een groot aantal bepalingen die ofwel als voorbijgestreefd moeten worden beschouwd, ofwel als praktisch niet meer toepasbaar. De huidige manier van werken in de sector kan in elk geval niet meer worden vergeleken met de toestand van 1928.

Bovendien zijn sinds het ontstaan van de wet talrijke nieuwe rechtsinstrumenten tot stand gekomen, zowel

tant au niveau international que national, lesquels ont amélioré sensiblement la protection juridique des travailleurs.

Sur le plan international, on peut se référer à la réglementation européenne et aux nombreuses conventions qui ont été conclues au sein de l'Organisation Internationale du Travail en ce qui concerne le travail dans le secteur maritime. Sur ce plan, l'évolution n'est du reste pas finie puisque, le 23 février 2006, l'O.I.T. a adopté une convention maritime consolidée qui rassemble la plupart des conventions actuelles et des recommandations (environ 60 textes) en un seul instrument. Dans cet ordre d'idée, l'O.I.T. s'est attachée à développer des normes modernes en ce qui concernent le travail convenable dans le secteur maritime, adaptées à la globalisation accrue du travail dans la marine marchande. On peut s'attendre à ce que cette convention consolidée concernant le travail maritime soit prochainement ratifiée par la Belgique.

Vu la manière dont elles sont formulées, certaines dispositions de l'O.I.T. peuvent être directement appliquées en droit interne (par exemple l'article 13, §1er, et 14, §2, de la convention n° 22 de l'O.I.T.concernant le contrat d'engagement des marins, l'article 5 de la convention n°23 de l'O.I.T. concernant le rapatriement des marins, l'article 6.4 de la convention n°55 de l'O.I.T. concernant les obligations de l'armateur en cas de maladie, d'accident ou de décès des gens de mer). Par contre, d'autres dispositions de l'O.I.T. requièrent expressément l'intervention du législateur national afin d'adopter les mesures nécessaires (par exemple l'article 4, §1er, de la convention n°22 de l'O.I.T. précitée). Le présent texte exécute les dispositions de la convention nommée ci-avant pour autant qu'elles concernent les droits et obligations résultant, pour les parties concernées, du contrat d'engagement à bord de navires de mer.

Sur le plan national, le droit du travail, depuis 1928, connaît également un développement en profondeur. Ainsi, les dispositions en matière de protection de la rémunération ont été modernisées par la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs. Dans le domaine des relations individuelles de travail, les différents statuts des ouvriers, employés, représentants de commerce, domestiques et étudiants ont été codifiés dans l'actuelle loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le niveau de protection qui a été instauré dans ces lois est souvent supérieur aux règles contenues dans la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime.

internationaal als nationaal, die de rechtsbescherming van de werknemers gevoelig hebben verbeterd.

Op internationaal vlak kan men verwijzen naar de E.U.-regelgeving en naar de talrijke verdragen die de Internationale Arbeidsorganisatie heeft afgesloten m.b.t. de arbeid in de maritieme sector. De evolutie op dit gebied is overigens niet ten einde, nu de I.A.O. op 23 februari 2006 een geconsolideerd maritiem verdrag heeft tot stand gebracht, dat de meerderheid van de bestaande verdragen en aanbevelingen (ongeveer 60 teksten) in één enkel instrument samenbrengt. In dit verband stelt de I.A.O. zich tot doel om moderne normen te ontwikkelen inzake behoorlijke arbeid in de maritieme sector, die aangepast zijn aan de toenemende globalisering van het werk in de koopvaardij. Verwacht mag worden dat dit geconsolideerd verdrag betreffende de maritieme arbeid binnen afzienbare tijd door België zal worden geratificeerd.

Sommige I.A.O.-bepalingen kunnen, door de manier waarop zij geformuleerd zijn, rechtstreeks worden toegepast in de interne rechtsorde (b.v. artikel 13, § 1 en 14, § 2 van het I.A.O.-Verdrag nr. 22 betreffende het aanwervingscontract van zeelieden, artikel 5 van het I.A.O.-Verdrag nr. 23 betreffende de repatriëring van zeelieden, artikel 6.4 van het I.A.O.-Verdrag nr. 55 betreffende de verplichtingen van de reder in geval van ziekte, ongeval of overlijden van zeelieden). Andere I.A.O.-bepalingen vragen dan weer uitdrukkelijk om de tussenkomst van de nationale wetgever teneinde bepaalde zaken te voorzien (b.v. artikel 4, § 1 van het voormelde I.A.O.-Verdrag nr. 22). Voorliggende wettekst voert laatstgenoemde verdragsbepalingen uit in zoverre zij betrekking hebben op de rechten en plichten die voor de betrokken partijen voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen.

Op nationaal vlak heeft het arbeidsrecht sinds 1928 eveneens een diepgaande ontwikkeling doorgemaakt. Zo werden de bepalingen inzake loonbescherming gemoderniseerd door de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers. Op het domein van de individuele arbeidsverhoudingen werden de verschillende statuten van werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten gecodificeerd in de actuele wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het niveau van bescherming dat in deze wetten wordt gehaald, ligt vaak hoger dan in de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst.

Dans la réglementation relative à la mobilité, ont également été apportées des modifications qui sont consécutives à la manière de travailler dans le secteur de la marine marchande. Ainsi, suite à la loi du 3 mai 1999 organisant la répartition des compétences suite à l'intégration de la police maritime, de la police aéronautique et de la police des chemins de fer, la fonction de commissaire maritime a été supprimée.

Par ailleurs, l'attention doit être attirée sur la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur. Cette loi a sorti du champ d'application de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime, la réglementation des relations sur le plan du droit du travail dans la pêche maritime et les a introduit dans un texte de loi particulier qui tient compte des besoins du secteur de la pêche maritime, aujourd'hui.

Comme c'était déjà le cas avant pour la pêche en mer, il est également nécessaire, pour la marine marchande de supprimer l'actuelle législation de 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime et de la remplacer par un texte de loi contemporain, adapté à la manière de travailler aujourd'hui dans le secteur. Il est superflu d'insister sur le fait que le caractère spécifique du secteur (convention salariale propre, conditions de travail strictes, longue présence en mer, séjour à l'étranger, etc…) justifie l'élaboration d'un cadre législatif à part.

Le fait que les relations de travail dans la pêche maritime et dans la marine marchande seront à présent régies par des lois distinctes se justifie par les différences socio-économiques importantes au sein de ces deux secteurs et qui, sont davantage visibles aujourd'hui que dans le passé. Depuis 1928, la pêche maritime est devenue un secteur restreint par rapport à la marine marchande qui, au cours des dernières 50 années, a été caractérisée par une internationalisation croissante et, parallèlement à celle-ci, un agrandissement important (concernant la taille des bateaux, les marchandises transportées, etc.). Les gains de la pêche maritime dépendent de facteurs environnementaux naturels sur lesquels l'homme a moins de prise : au plan économique la pêche maritime se rapproche du secteur agricole. Au contraire, la marine marchande relève, par nature, du secteur du transport et, plus particulièrement, du transport par mer de biens ou de personnes, la plupart du temps sur de longues distances. La portée économique de ce secteur est d'un tout autre ordre que celle du secteur de la pêche maritime dans son état actuel, la rentabilité de ces deux secteurs est aujourd'hui devenue tout à fait incomparable.

Ook in de wetgeving betreffende mobiliteit werden wijzigingen aangebracht, die gevolgen hebben op de manier van werken in de koopvaardijsector. Zo werd ingevolge de wet van 3 mei 1999 tot regeling van de bevoegdheidsverdeling ingevolge de integratie van de zeevaartpolitie, de luchtvaartpolitie en de spoorwegpolitie in de federale politie, het ambt van waterschout afgeschaft.

Verder moet worden gewezen op de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser. Deze wet heeft de regeling van de arbeidsrechtelijke verhoudingen in de zeevisserij uit het toepassingsgebied van de wet van 5 juni 1928 gehaald en ondergebracht in een afzonderlijke wettekst, die rekening houdt met de hedendaagse noden van de zeevisserijsector.

Zoals eerder reeds het geval was bij de zeevisserij, bestaat ook voor de koopvaardij de behoefte om de bestaande wetgeving van 1928 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst op te heffen en te vervangen door een eigentijdse wettekst, die aangepast is aan de actuele manier van werken in de sector. Het is overbodig te benadrukken dat het specifieke karakter van de sector (eigen loonregeling, strikte arbeidsomstandigheden, lange aanwezigheid op zee, verblijf in het buitenland, enz…) de uitwerking van een apart wetgevend kader rechtvaardigt.

Het feit dat de arbeidsverhoudingen in de zeevisserij en in de koopvaardij thans door aparte wetten zullen worden geregeld, wordt gerechtvaardigd door de grote sociaal-economische verschillen die tussen beide sectoren bestaan en die nu meer dan vroeger op de voorgrond zijn getreden. De zeevisserij is sinds 1928 verworden tot een kleine sector in vergelijking met de koopvaardij die de laatste 50 jaar werd gekenmerkt door een steeds toenemende internationalisering, gepaard gaande met een belangrijke schaalvergroting (qua omvang van schepen, vervoerde goederen, enz). De opbrengsten in de zeevisserij zijn afhankelijk van natuurlijke omgevingsfactoren waarop de mens minder vat heeft: economisch gezien leunt de zeevisserij dan ook dicht aan bij de landbouwsector. De koopvaardij daarentegen is in wezen een transportsector, meer bepaald vervoer over zee van goederen of personen, doorgaans over zeer lange afstand. De economische draagwijdte van deze sector is van een compleet andere orde dan die van de huidige zeevisserijsector: de rendabiliteit is in beide sectoren vandaag totaal onvergelijkbaar geworden.

Vu les différences économiques importantes entre ces deux secteurs, l'application du principe d'égalité implique maintenant que la réglementation relative au contrat de travail dans la pêche maritime et dans la marine marchande fasse l'objet de lois distinctes. Une tendance identique est d'ailleurs constatée au plan international (O.I.T.) où les relations de travail au sein des deux secteurs sont également régies par des instruments distincts.

Le texte proposé est le résultat de travaux d'un groupe de travail qui a été spécialement mis en place dans la sphère de la Commission paritaire de la marine marchande et dans lequel faisaient également partie des représentants des divers services publics fédéraux concernés. Les dispositions proposées peuvent, en conséquence, compter sur l'adhésion de tout le secteur.

La modification apportée aujourd'hui qui saute le plus aux yeux concerne la suppression de la procédure d'enrôlement des marins.

L'enrôlement est une formalité qui consiste à inscrire le marin sur le rôle d'équipage du navire. Autrefois, cette inscription était accomplie par le commissaire maritime. Désormais, c'est au bureau du fonctionnaire chargé du contrôle de la navigation qu'elle est réalisée. Si l'enrôlement a lieu à l'étranger, l'inscription est réalisée par le consul.

Au plan juridique, l'enrôlement équivaut à une homologation publique par l'autorité publique d'un contrat d'engagement conclu entre un armateur et un marin. Par cette homologation le contrat d'engagement acquiert force de loi. Autrement dit, il s'agit ici de formaliser les volontés : l'accord des parties ne suffit pas à donner force de loi au contrat d'engagement conclu par les parties.

A l'époque – en 1928 –, la procédure d'enrôlement était prévue car la plupart des navigateurs étaient soit illettrés soit, dans le meilleur cas, leurs droits étaient contenus dans des textes juridiques qu'ils ne pouvaient pas comprendre. Grâce à l'enrôlement, le commissaire maritime devait vérifier à leur place si toutes les dispositions légales étaient respectées et si les droits des marins de mer étaient suffisamment protégés.

Aujourd'hui, par contre, tous les marins ont accompli l'obligation scolaire à temps plein et sont, avec la collaboration des organisations syndicales, au courant de leurs droits et obligations. Le risque d'exploitation est donc quasi disparu.

Gelet op de grote economische verschillen tussen beide sectoren houdt de toepassing van het gelijkheidsbeginsel thans in dat de regeling van de arbeidsovereenkomst in de zeevisserij en in de koopvaardij volgens aparte wetgeving dient te gebeuren. Dezelfde trend stelt men trouwens ook vast op internationaal vlak (I.A.O.), waar de arbeidsverhoudingen in beide sectoren eveneens volgens aparte instrumenten worden geregeld.

De voorliggende tekst is het resultaat van de werkzaamheden van een werkgroep, die speciaal daartoe werd opgericht binnen de schoot van het Paritair Comité voor de koopvaardij en waarvan ook vertegenwoordigers van de diverse betrokken federale overheidsdiensten deel uitmaakten. De voorgestelde bepalingen kunnen bijgevolg rekenen op de instemming van de ganse sector.

De meest in het oog springende wijziging die thans wordt doorgevoerd, betreft het afschaffen van de procedure van aanmonstering der zeelieden.

De aanmonstering is de formaliteit die erin bestaat de zeeman op de monsterrol van het schip in te schrijven. Vroeger werd deze inschrijving voltrokken door de waterschout. Thans geschiedt zij in de kantoren van de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaren die daartoe zijn aangesteld. Gebeurt de aanmonstering in het buitenland, dan wordt de inschrijving gedaan door de consul.

Juridisch komt de aanmonstering neer op de publiekrechtelijke bekrachtiging door de openbare overheid van een arbeidsovereenkomst afgesloten tussen reder en zeevarende. Door deze bekrachtiging verkrijgt de arbeidsovereenkomst kracht van wet. Het betreft hier m.a.w. een wilsformalisme: de consensus van de partijen alleen volstaat niet om rechtskracht te geven aan de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst.

De procedure van aanmonstering werd indertijd voorzien omdat – in 1928 – de meeste zeevarenden ofwel ongeletterd waren, ofwel in het beste geval hun rechten vervat in juridische teksten niet konden begrijpen. Bij de aanmonstering moest de waterschout in hun plaats nagaan of alle wettelijke bepalingen werden nageleefd, en of de rechten van de zeelieden voldoende waren beschermd.

Tegenwoordig hebben alle zeelieden evenwel de voltijdse leerplicht doorlopen en zijn zij, mede door de syndicale organisaties, op de hoogte van hun rechten en plichten. Het gevaar op uitbuiting is daardoor zo goed als verdwenen.

Par ailleurs, consécutivement à la loi du 3 mai 1999 organisant la répartition des compétences suite à l'intégration de la police maritime, de la police aéronautique et de la police des chemins de fer dans la police fédérale la fonction de commissaire maritime a été supprimée. Le service allégé qui l'a remplacé n'est pas en mesure d'assurer une permanence « 24 heures sur 24 et 365 jours par an », de sorte qu'armateurs et marins éprouvent des difficultés en matière d'enrôlement, celui-ci n'étant plus, comme nous l'avons déjà indiqué plus haut, qu'une simple formalité administrative.

Suite à ces évolutions, l'enrôlement par le secteur est vécu comme un formalisme superflu, qui n'apporte plus de valeur ajoutée dans la relation de travail entre l'employeur – armateur et le travailleur – marin. L'intervention formelle de l'autorité à l'occasion de la conclusion de contrats d'engagement est par ailleurs une pratique qui n'a plus cours sur le marché du travail à l'heure actuelle. La procédure formelle d'enrôlement a d'ailleurs déjà été abandonnée par d'autres nations maritimes européennes telles que, par exemple, la Grande Bretagne avec le Merchant Shipping Act de 1970.

Désormais, le travail se fera avec un simple contrat d'engagement écrit, dont une copie doit d'ailleurs encore être envoyée à l'agent chargé du contrôle de la navigation, désigné à cet effet, du port d'attache du navire.

Cela reste nécessaire afin de permettre à l'autorité de vérifier s'il y a suffisamment de membres d'équipage à bord, s'ils disposent des qualifications adéquates et pour quelle durée ils ont été occupés.

Un certain nombre d'autres dispositions obsolètes n'ont pas été conservées dans le nouveau texte de loi, telles que par exemple les règles relatives à la manière de compter les gages, la confiscation du salaire du marin, les dispositions en matière de contrats conclus par les mineurs d'âge ou les femmes mariées, l'obligation pour le commissaire maritime de concilier les litiges, etc…

D'autre part, un certain nombre de nouvelles dispositions ont été insérées dans la loi. A l'époque, il était habituel que tant l'armateur que le marin soient belges et donc qu'ils soient soumis à la législation belge. A l'heure actuelle, avec la globalisation sans cesse croissante, ce n'est plus le cas de sorte qu'il convient de préciser dans la loi que même les armateurs étrangers qui exploitent des navires de mer battant pavillon belge tombent dans le champ d'application de la loi. Cela est également valable pour les marins étrangers qui concluent un contrat d'engagement maritime à bord d'un navire de mer battant pavillon belge.

Bovendien werd tengevolge de wet van 3 mei 1999 tot regeling van de bevoegdheidsverdeling ingevolge de integratie van de zeevaartpolitie, de luchtvaartpolitie en de spoorwegpolitie in de federale politie, het ambt van waterschout afgeschaft. De afgeslankte dienst die in de plaats is gekomen, kan geen «24 uur op 24 uur, 365 dagen per jaar» permanentie meer verzekeren zodat zowel reders als zeelieden moeilijkheden ondervinden om te kunnen aanmonsteren wat, zoals reeds aangetoond werd, thans een louter administratieve formaliteit is.

Als gevolg van deze ontwikkelingen wordt het aanmonsteren door de sector als een overbodig formalisme ervaren, dat geen enkele toegevoegde waarde heeft in de arbeidsverhouding tussen de werkgever – reder en de werknemer – zeeman. De plechtige tussenkomst van de overheid bij het afsluiten van arbeidsovereenkomsten is overigens een praktijk die op de hedendaagse arbeidsmarkt nergens meer voorkomt. Ook andere Europese zeevaartnaties hebben vroeger reeds de formele procedure van aanmonstering laten vallen, zoals b.v. Groot-Brittannië met de Merchant Shipping Act van 1970.

Voortaan zal dan ook gewerkt worden met een gewone geschreven arbeidsovereenkomst, waarvan weliswaar nog een kopie moet worden overgezonden aan de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld van de thuishaven van het schip.

Dit blijft noodzakelijk omdat de overheid moet kunnen nagaan of er voldoende bemanningsleden aan boord zijn, met de juiste kwalificaties en gedurende welke tijd.

Een aantal andere verouderde bepalingen werden evenmin weerhouden in de nieuwe wettekst, zoals b.v. de regels inzake de wijze van berekening der gages, de beslaglegging op het loon van de zeeman, de bepalingen inzake contracten gesloten door minderjarigen of gehuwde vrouwen, de verplichte verzoening bij geschillen voor de waterschout, enz…

Anderzijds werden een aantal nieuwe bepalingen in de wet opgenomen. Vroeger was het normaal dat zowel de reder als de zeeman Belgen waren en dus onder de Belgische wetgeving vielen. Met de steeds toenemende globalisering is dit thans niet meer het geval zodat in de wet moet worden bepaald dat ook vreemde reders, die zeeschepen onder Belgische vlag uitbaten, onder de toepassing van de wet vallen. Hetzelfde geldt voor vreemde zeelui die een arbeidsovereenkomst afsluiten voor scheepsdienst aan boord van een Belgisch zeeschip.

La loi reprend également un certain nombre de dispositions classiques de la réglementation générale relative aux contrats de travail (loi du 3 juillet 1978). Il s'agit des dispositions visant à protéger juridiquement le travailleur telles que par exemple la limitation de la responsabilité du marin lors de l'exécution du travail, la nullité des clauses contraires à la loi qui alourdissent les obligations du marin, l'interdiction pour l'armateur de modifier unilatéralement les conditions du contrat de travail, etc..

Le contrat de engagement maritime à bord de navires de mer a les caractéristiques d'un contrat de travail classique (notamment en ce qui concerne la prestation d'un travail contre rémunération et sous autorité). Toutefois, une particularité de ce contrat consiste en ce que le marin s'engage, vis-à-vis d'un armateur ou de son préposé, à naviguer à bord d'un navire de mer et à effectuer un travail dans le cadre d'un contrat de travail.

Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer est toujours conclu pour une durée déterminée, mais peut être renouvelé sans la moindre restriction.

Ce contrat d'engagement doit au préalable être constaté par écrit et doit contenir un certain nombre de mentions imposées par la loi. Lors de la conclusion du contrat d'engagement, un exemplaire est remis au marin. Un autre exemplaire doit être tenu à bord du navire de mer à un endroit où il peut à tout moment être consulté par le marin. Un troisième exemplaire doit également être adressé sans délai à l'agent chargé du contrôle de la navigation, désigné à cet effet, du port d'attache du navire.

En ce qui concerne la réglementation salariale, la loi prévoit un certain nombre de dispositions spécifiques qui résultent de la particularité du travail maritime (conditions de travail strictes, longues absences du domicile, séjour à l'étranger).

Par ailleurs, des dispositions relatives à la couverture et aux garanties allouées en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident sont prévues.

C'est ainsi que la loi instaure un droit à une intervention à charge de l'armateur dans le paiement des frais de soins médicaux et des frais de déplacement ainsi que dans le paiement d'une rémunération garantie au marin en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun, d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

Tevens worden in de wet een aantal klassieke bepalingen overgenomen uit de algemene wetgeving m.b.t. de arbeidsovereenkomsten (wet van 3 juli 1978). Het gaat hier om bepalingen die de rechtsbescherming van de werknemer beogen, zoals b.v. de beperking van aansprakelijkheid van de zeeman bij de uitvoering van de arbeid, de nietigheid van met de wet strijdige bedingen die de verplichtingen van de zeeman verzwaren, het verbod voor de reder om eenzijdig de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst te wijzigen, enz.

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen heeft de typische kenmerken van een klassieke arbeidsovereenkomst (met name het presteren van arbeid tegen loon onder gezag). Specifiek voor deze overeenkomst is echter dat de zeeman zich tegenover de reder of zijn gemachtigde verbindt om aan boord van een zeeschip te varen en er arbeid in dienstverband te verrichten.

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt steeds gesloten voor een bepaalde tijd, maar kan zonder enige beperking worden hernieuwd.

Deze overeenkomst dient voorafgaand schriftelijk te worden opgesteld en moet een aantal door de wet verplichte vermeldingen bevatten. Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst wordt een exemplaar ervan overhandigd aan de zeeman. Een ander exemplaar dient zich aan boord van het zeeschip te bevinden waar de zeeman het op elk ogenblik moet kunnen inkijken. Tevens moet een derde exemplaar onverwijld worden overgezonden aan de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld van de thuishaven van het zeeschip.

Op het vlak van de loonregeling voorziet de wet in een aantal specifieke bepalingen, die voortvloeien uit de eigenheid van de maritieme arbeid (strikte arbeidsomstandigheden, lange afwezigheid van huis, verblijf in het buitenland).

Verder wordt voorzien in een regeling betreffende dekking en waarborgen bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

Zo wordt een recht ingevoerd op tussenkomst vanwege de reder in de betaling van kosten voor geneeskundige verzorging en verplaatsingskosten en in een loonwaarborg voor de zeeman in geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte.

Les dispositions concernées sont applicables dès le moment où le marin a franchi le seuil de sa résidence habituelle, en vue de se rendre sur le navire de mer par l'itinéraire normal, jusqu'au moment où, après avoir suivi l'itinéraire normal, le marin franchit à nouveau ce seuil. Elles ne portent nullement préjudice aux droits découlant, pour les marins, de l'application d'autres législations, telles que les lois sur les accidents du travail, les maladies professionnelles, l'assurance maladie-invalidité, etc…

S'il peut se prévaloir de droits en vertu d'autres législations pour réclamer une indemnité totale ou partielle pour la perte de rémunération ou pour les frais pour soins médicaux ou les frais de déplacement précités, le marin devra d'abord épuiser les droits qu'il tient de ces législations avant de pouvoir solliciter l'armateur en application de la présente loi.

L'armateur qui verse la rémunération garantie ou intervient dans les frais pour soins médicaux ou dans les frais de déplacement est subrogé de plein droit aux droits du marin vis-à-vis des institutions et des personnes chargées de l'exécution des lois précitées.

Enfin, un chapitre distinct est consacré à la fin du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer et qui règle la spécificité du travail dans le secteur de la marine marchande.

La date d'entrée en vigueur de la loi sera déterminée par le Roi. Cela donne la possibilité au secteur de se préparer à la nouvelle loi. Cela permet également de préparer les arrêtés réglementaires et les conventions collectives de travail nécessaires à l'exécution de la loi. Grâce à cette manière de procéder, il n'est pas nécessaire de prévoir une période transitoire entre l'ancienne et la nouvelle loi. Les dispositions de la nouvelle loi seront automatiquement applicables, dès son entrée en vigueur, automatiquement aux contrats d'engagement en cours d'exécution.

TITRE VII

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

Les relations collectives entre l'employeur et les syndicats sont en principe réglées, soit par la la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de

De betrokken bepalingen zijn van toepassing vanaf het ogenblik waarop de zeeman de dorpel van zijn gewone verblijfplaats verlaat om zich, langs het normale traject, naar het zeeschip te begeven tot op het ogenblik waarop de zeeman, via het normale traject, deze dorpel opnieuw overschrijdt. Zij doen geen afbreuk aan de rechten die voor de zeelieden kunnen voortspruiten uit de toepassing van andere wetgevingen, zoals wetgevingen inzake arbeidsongevallen, beroepsziekten, ziekte- en invaliditeitsverzekering, enz.

Als de zeeman op grond van andere wetgevingen rechten kan laten gelden om het ingevolge zijn arbeidsongeschiktheid gederfde loon of de voormelde kosten voor geneeskundige verzorging of verplaatsingskosten geheel of gedeeltelijk vergoed te zien, dan zal hij die rechten eerst moeten uitputten voor hij de reder op grond van deze wet zal kunnen aanspreken.

De reder die gewaarborgd loon betaalt of bijdraagt in de kosten voor geneeskundige verzorging of verplaatsingskosten, treedt van rechtswege in de rechten van de zeeman ten aanzien van de instellingen en personen die belast zijn met de uitvoering van de bovengenoemde wetten.

Tot slot wordt een afzonderlijk hoofdstuk gewijd aan het einde van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, dat eveneens afgestemd is op de specificiteit van het werk in de koopvaardijsector.

De datum van inwerkingtreding van de wet zal door de Koning worden bepaald. Dit geeft de sector de gelegenheid om zich voor te bereiden op de komst van de nieuwe wet. Zo kunnen tevens de voor de uitvoering van de wet nodige reglementaire besluiten en collectieve arbeidsovereenkomsten worden voorbereid. Op die manier is het niet nodig om te voorzien in een overgangsperiode tussen de oude en de nieuwe wet. De bepalingen van de nieuwe wet zullen bij de inwerkingtreding ervan automatisch van toepassing worden op de lopende arbeidsovereenkomsten.

TITEL VII

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

De collectieve verhoudingen tussen werkgever en vakbonden worden in principe geregeld ofwel door de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar

ces autorités, soit par la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (la loi dite sur les CCT).

L'article 1er de l'arrêté royal du 25 mai 1992 modifiant l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités exclut explicitement le '*Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek*' ('VITO') de l'arrêté royal du 28 septembre 1984.

Par conséquent, la loi sur les CCT devrait être appliquée en ce qui concerne les règles régissant la concertation sociale au sein du VITO.

Par ailleurs, le décret du 23 janvier 1991 stipule ce qui suit en ce qui concerne le statut du personnel :

«Les membres du personnel du VITO sont mis au travail sur la base de contrats de travail. Les règlements administratifs et financiers pour les membres du personnel du VITO sont mis au point dans une convention entre le conseil d'administration et les organisations syndicales représentatives.»

Cependant, la loi sur les CCT n'est pas davantage applicable au VITO. Celui-ci est en effet un établissement d'utilité publique ayant la forme d'une société anonyme (décret du 23 janvier 1991) et l'article 2, § 3, 1°, alinéa 1er stipule en effet: la présente loi ne s'applique pas aux personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public.

De ce fait, la position de droit social du personnel du VITO est précaire. En raison de l'exclusion explicite de la loi du 19 décembre 1974, il est indiqué d'intégrer formellement le VITO dans la loi sur les CCT.

Le personnel des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions est confronté à un problème similaire. La loi du 19 décembre 1974 ne leur a pas été déclarée applicable, mais elles ne relèvent pas non plus automatiquement de la loi sur les CCT.

Compte tenu de la position de droit social précaire des travailleurs des sociétés de logement et des sociétés immobilières agréées par les Régions, notamment en matière d'octroi de crédit-temps, de travail à temps

personeel, ofwel door wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (de zogenaamde 'CAO-Wet').

Artikel 1 van het koninklijk besluit van 25 mei 1992 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, sluit de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek ('VITO') uitdrukkelijk uit het koninklijk besluit van 28 september 1984 uit.

Bijgevolg zou voor de regelen van het sociaal overleg binnen VITO de CAO-W moeten worden toegepast.

Het decreet van 23 januari 1991 bepaalt bovendien inzake het statuut van het personeel het volgende:

«De personeelsleden van de VITO worden op basis van arbeidsovereenkomsten tewerkgesteld. De administratieve en geldelijke regelingen voor de personeelsleden van de VITO worden in een overeenkomst tussen de raad van bestuur en de representatieve vakbonden uitgewerkt.»

Nochtans is ook de CAO-W niet op VITO van toepassing. VITO is immers een onderneming van openbaar nut onder de vorm van een naamloze vennootschap (decreet van 23 januari 1991) en artikel 2, § 3, 1°, eerste lid bepaalt immers : deze wet is niet van toepassing op degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

Hierdoor is de sociaalrechtelijke positie van het personeel van VITO onduidelijk. Wegens de uitdrukkelijke uitsluiting uit de wet van 19 december 1974, is het aangewezen VITO uitdrukkelijk onder de CAO-W te brengen.

Het personeel van de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten ondervinden een gelijkaardig probleem. De wet van 19 december 1974 is niet op hen van toepassing verklaard, maar ze vallen ook niet automatisch onder de CAO-W.

Gelet op de onduidelijke sociaalrechtelijke positie van de werknemers van de door de Gewesten erkende huisvestings- en vastgoedmaatschappijen, voornamelijk met het oog op het toekennen van tijdskrediet,

partiel, de prépension, etc., il est également indiqué dans ce cas-ci de les intégrer dans la loi sur les CCT.

TITRE VIII

Communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi

Le présent titre a pour but d'apporrter un raffinement à l'article 220 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I).

En effet, les informations qui sont communiquées correspondent en général à une année comptable et doivent être en possession des représentants des travailleurs dans le courant du mois de mars. La déclaration relative au quatrième trimestre devant être rentrée à l'Office national de sécurité sociale pour le 31 janvier de l'année qui suit et ce délai étant prolongé de vingt jours pour les employeurs qui disposent d'un secrétariat social agréé et les informations y contenues devant encore être traitées il est matériellement impossible de tenir compte des informations relatives au quatrième trimestre de l'année qui précède, d'où la référence au quatrième trimestre de l'antépénultième année.

La délégation donnée au Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale a pour but d'avoir en permanence une liste à jour des mesures pour l'emploi existantes, tenant compte des nouveautés intervenues dans l'année.

En réponse à l'avis du Conseil d'État relatif au fait de ne pas avoir sollicité l'avis du Conseil national du Travail ou de l'Office national sécurité sociale, l'urgence de ce chapitre est motivé.

Le Pacte des Générations prévoit que le bilan social soit simplifié et que l'on prenne un nouvel instrument de mesure pour la formation. Le nouveau bilan social est prévu à partir du 1er janvier 2008. L'ONSS peut fournir les données en matière de mesures d'emploi à partir de la DMFA. Le projet de loi exécute les modifications de loi nécessaire de sorte que le nouveau bilan social peut entrer en vigueur à partir de 2008. Une partie de ces modifications a déjà été reprise dans la loi du 27 décembre 2006, portant des dispositions diverses. Á la demande de l'Office national de la Sécurité sociale, la

deeltijdse arbeid, brugpensioen, en dergelijke, is het ook hier aangewezen om deze categorie onder de CAO-W te brengen.

TITEL VIII

Mededeling aan de werknemersvertegenwoordigers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling

Deze titel heeft tot doel een verfijning aan te brengen in artikel 220 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

De inlichtingen die worden gegeven stemmen immers meestal overeen met een boekjaar en moeten in de loop van de maand maart in het bezit zijn van de vertegenwoordigers van de werknemers. De aangifte betreffende het vierde kwartaal moet bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid ingediend zijn op 31 januari van het volgende jaar, waarbij deze termijn wordt verlengd met twintig dagen voor de werkgevers aangesloten bij een erkend sociaal secretariaat. De inlichtingen die zij bevat moeten nog worden bewerkt, waardoor het materieel onmogelijk wordt rekening te houden met de gegevens betreffende het vierde kwartaal van het voorgaande jaar. Daarom wordt gerefereerd naar het vierde kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat.

De machtiging verleend aan het Beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid heeft tot doel de lijst van de bestaande maatregelen ten gunste van de tewerkstelling voortdurend bij te werken door rekening te houden met de nieuwigheden ingevoerd in de loop van het jaar.

In antwoord op het advies van de Raad van State met betrekking tot het niet inwinnen van een advies bij de Nationale Arbeidsraad of de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, wordt de hoogdringendheid van dit hoofdstuk gemotiveerd.

In het Generatiepact is voorzien dat de sociale balans vereenvoudigd wordt en dat er een nieuw meetinstrument voor vorming wordt opgenomen. De nieuwe sociale balans is voorzien vanaf 1 januari 2008. De RSZ kan de gegevens inzake tewerkstellingsmaatregelen leveren vanuit Dmfa. Het wetsontwerp voert de noodzakelijke wetswijzigingen door zodat de nieuwe sociale balans vanaf 2008 in werking kan treden. Een deel van deze wijzigingen werden reeds opgenomen in de wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2006. Op vraag van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

loi du 20 décembre 2006 est modifiée de sorte que les tâches auxquelles l'ONSS doit encore donner exécution cette année, soient clairement délimitées. L'ONSS doit en effet établir un programme qui assure la transmission aux employeurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi. Ces mesures-cadres sont en effet nécessaires pour évaluer les moyens financiers nécessaires au développement du programme informatique et pour réaliser le développement du programme.

Etant donné l'importance de prendre sans délai des mesures qui assurent l'exécution des dispositions du Pacte des Générations, particulièrement l'adoption de mesures-cadres nécessaires à l'exécution de l'article 28 de la loi du 23 décembre 2005, relative au Pacte des Générations;

Étant donné l'importance d'informer sans délai les employeurs sur les mesures à prendre pour assurer les informations des représentants des travailleurs, dans les délais prévus dans le chapitre relatif à la communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi;

Étant donné l'importance de rendre l'ONSS à même de réaliser sa tâche dans la simplification du bilan social sur la base d'un fondement légal; L'on invoque l'urgence pour ce titre.

TITEL IX

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

Le présent titre vise à introduire un certain nombre de modifications dans la réglementation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, précisément au sujet du travail sur un même lieu de travail et du travail avec des entreprises extérieures, la plupart du temps aussi appelé « travail avec des tiers ».

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail comprend une réglementation abordant les différents aspects de l'occupation sur un même lieu de travail. Le chapitre III établit à ce sujet un principe général. Le chapitre IV concerne spécifiquement le travail avec des tiers. Le chapitre V concerne uniquement les chantiers temporaires ou mobiles.

wordt de wet van 27 december 2006 gewijzigd zodat de taken waaraan de RSZ nog dit jaar uitvoering moet geven, duidelijk afgelijnd zijn. De RSZ moet immers een programma maken dat de transmissie verzekert van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling, aan de werkgevers. Deze kadermaatregelen zijn immers noodzakelijk om de financiële middelen, vereist voor de ontwikkeling van het informaticaprogramma, te evalueren en om de ontwikkeling van het programma te realiseren.

Gelet op het belang om zonder uitstel maatregelen te treffen die de uitvoering verzekeren van de bepalingen van het generatiepact, in het bijzonder het aannemen van de kadermaatregelen vereist voor de uitvoering van artikel 28 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

Gelet op het belang om zonder uitstel de werkgevers te informeren over de te treffen maatregelen om de inlichting van de werknemersvertegenwoordigers te verzekeren, binnen de termijnen voorzien in het hoofdstuk betreffende de mededeling aan de werknemers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling;

Gelet op het belang de RSZ in de mogelijkheid te stellen zijn taak in de vereenvoudiging van de sociale balans te realiseren op basis van een wettelijke grond; wordt de hoogdringendheid ingeroepen voor deze titel.

TITEL IX

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

Deze titel beoogt een aantal wijzigingen door te voeren in de regelgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, met name rond het werken op eenzelfde arbeidsplaats en het werken met ondernemingen van buitenaf, meestal ook genoemd 'werken met derden'.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bevat een regeling waarbij de verschillende aspecten van de tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats aan bod komen. Hoofdstuk III stelt in dit verband een algemeen principe vast. Hoofdstuk IV betreft specifiek het werken met derden. Hoofdstuk V betreft louter de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen.

Il arrive de plus en plus fréquemment que différentes entreprises soient présentes en même temps sur le lieu de travail. Dans cette situation aussi, le bien-être des travailleurs présents doit être garanti de la façon la plus optimale possible. Un des moyens à cet effet est d'établir clairement les obligations et responsabilités de chacune des parties concernées.

L'actuelle réglementation exige que le Roi prenne les arrêtés d'exécution nécessaires pour préciser et réglementer l'une ou l'autre obligation d'information, de collaboration et de coordination. Cela semble néanmoins plus difficile qu'on ne le pensait au début. La pratique a ainsi démontré que les conditions annexes à prendre (le Roi détermine, en tenant compte du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle manière l'information est diffusée) compliquent la prise des arrêtés d'exécution nécessaires.

Une modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail s'impose par conséquent. La subdivision classique du travail avec des tiers, à savoir le travail avec de tiers-employeurs (les articles 8 et 9) et le travail avec de tiers-indépendants (les articles 10 et 12) est abandonnée. Une nouvelle répartition des articles est prévue, où « entrepreneur » est le terme générique pour l'entreprise extérieure qui effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur conformément au contrat avec cet employeur. Il n'est pas important ici de savoir si cet entrepreneur est employeur ou indépendant. De plus, on tient également compte de la réalité du travail avec des sous-traitants dans l'établissement d'un employeur. Il est important qu'une réglementation soit également élaborée pour la relation entrepreneur/sous-traitant afin que les obligations de bien-être soient respectées par chacun qui effectue des travaux dans l'établissement.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

TITRE Ier

Disposition générale

Article 1er

Cet article prévoit que le présent projet de loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Het gebeurt steeds vaker dat verschillende ondernemingen gelijktijdig aanwezig zijn op de arbeidsplaats. Ook in die situatie moet het welzijn van de er aanwezige werknemers zo optimaal mogelijk gewaarborgd worden. Een middel daartoe is om de verplichtingen en verantwoordelijkheden van elk der betrokken partijen duidelijk vast te leggen.

De huidige reglementering vereist dat de Koning de nodige uitvoeringsbesluiten neemt om een en ander betreffende de informatie-, samenwerkings- en coördinatieverplichting nader te bepalen en te regelen. Dit blijkt evenwel moeilijker dan aanvankelijk gedacht. Zo heeft de praktijk uitgewezen dat de te nemen precieze randvoorwaarden (de Koning bepaalt, rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming, op welke wijze de informatie wordt verstrekt) het nemen van de nodige uitvoeringsbesluiten bemoeilijkt.

Een wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dringt zich bijgevolg op. De klassieke opdeling van het werken met derden, nl. werken met derden-werkgevers (de artikelen 8 en 9) en werken met derden-zelfstandigen (de artikelen 10 en 12) wordt verlaten. Een nieuwe indeling van artikelen wordt voorzien, waarbij de 'aannemer' de verzamelterm wordt voor de onderneming van buitenaf die in de inrichting van een werkgever werkzaamheden uitvoert conform een overeenkomst met deze werkgever. Het is hier van geen belang of die aannemer werkgever dan wel zelfstandige is. Bovendien wordt ook rekening gehouden met de realiteit van het komen werken van onderaannemers in de inrichting van de werkgever. Het is belangrijk dat ook voor de relatie aannemer/onderaannemer een regeling wordt uitgewerkt opdat de welzijnsverplichtingen worden nagekomen door elkeen die werkzaamheden uitvoert in de inrichting.

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN

TITEL I

Algemene bepaling

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat dit wetsontwerp een aangelegenheid regelt bedoeld in artikel 78.

TITRE II

Modification de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/ce du parlement europeen et du conseil du 16 decembre 1996 concernant le detachement de travailleurs effectue dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un regime simplifie pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui detachent des travailleurs en Belgique

Art. 2

Cet article prévoit la possibilité pour les travailleurs détachés de saisir la juridiction belge compétente pour faire valoir les droits qu'ils tirent du chapitre II de la loi du 5 mars 2002.

Cet action est possible même si le travailleur n'est plus détaché en Belgique au moment où il intente l'action.

Art. 3

Cet article prévoit la possibilité pour les organisations représentatives des travailleurs ainsi que pour les organisations représentatives des employeurs d'agir devant les juridictions belges en vue de défendre les intérêts des travailleurs détachés en cas de violation par leur employeur du noyau dur de règles protectrices visées au Chapitre II de la loi du 5 mars 2002 .

Dans son avis, le Conseil d'État se demandait si cette procédure pouvait conférer un titre exécutoire au travailleur à titre individuel ou s'il s'agissait en l'occurrence d'un jugement déclaratoire. Si le but était de conférer un titre exécutoire au travailleur, même s'il n'est pas partie au litige, le Conseil d'État demandait alors de le mentionner expressément et de le réglementer.

Le jugement ou l'arrêt qui clôture l'instance a une valeur déclarative. Sur base de ce jugement ou arrêt, les services d'inspection peuvent exiger la régularisation par l'employeur ou dresser procès-verbal contre celui-ci.

Suite à une autre remarque dans l'avis du Conseil d'État, il a été précisé dans le texte de l'article 8ter, alinéa premier, qu'il s'agit ici de procédures devant les tribunaux belges.

TITEL II

Wijziging van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen

Art. 2

Dit artikel voorziet de mogelijkheid voor de ter beschikking gestelde werknemers om een rechtsvordering in te stellen voor de bevoegde Belgische rechtbank teneinde de rechten voorzien in hoofdstuk II van de wet van 5 maart 2002 te doen gelden.

Deze vordering is zelfs mogelijk wanneer de werknemer, op het moment dat hij de vordering instelt, niet meer ter beschikking wordt gesteld in België.

Art. 3

Dit artikel voorziet de mogelijkheid voor de representatieve werknemersorganisaties, alsook de representatieve werkgeversorganisaties om op te treden voor de Belgische rechtbanken teneinde de belangen van de ter beschikking gestelde werknemers te verdedigen wanneer hun werkgever de kern van de beschermende maatregelen voorzien in Hoofdstuk II van de wet van 5 maart 2002 overtreedt.

In zijn advies vroeg de Raad van State zich af of deze vordering kan leiden tot een uitvoerbare titel voor de individuele werknemer, dan wel of het hier gaat om een louter declaratoir vonnis. Mocht het de bedoeling zijn de werknemer, ook als hijzelf geen partij was in de zaak, een uitvoerbare titel te verlenen dan vroeg de Raad van State dit uitdrukkelijk te bepalen en te regelen.

Het vonnis of het arrest dat het geding afsluit heeft een declaratoire waarde. Op basis van dit vonnis of arrest kunnen de inspectiediensten de regularisatie door de werkgever eisen of tegen hem een proces-verbaal opstellen.

Ingevolge een andere opmerking in het advies van de Raad van State werd in de tekst van art. 8ter, eerste lid, verduidelijkt dat het hier gaat om rechtsvorderingen voor Belgische rechtbanken.

L'action des organisations ne porte nullement atteinte au droit des travailleurs d'agir eux-mêmes, de se joindre à une action ou d'intervenir dans la cause.

Le droit des organisations n'est pas subordonné au consentement du travailleur concerné. Ce droit est néanmoins subordonné à l'autorisation d'une organisation interprofessionnelle telle que visée dans l'article 3, 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Sur base de l'avis du Conseil d'État, il a été précisé dans le texte de l'article 8ter, alinéa 4 , qu'il s'agit de l'organisation interprofessionnelle auprès de laquelle l'organisation représentative de travailleurs ou d'employeurs concernée est affiliée.

En outre, également sur base de l'avis du Conseil d'État, un nouvel alinéa 5 a été inséré dans l'article 8 ter. Cet alinéa règle la preuve du fait que l'autorisation de l'organisation interprofessionnelle a été reçue.

La philosophie qui préside à la disposition légale est la suivante : l'organisation interprofessionnelle qui reçoit une demande d'autorisation en informe immédiatement les autres organisations interprofessionnelles de travailleurs et d'employeurs en mentionnant la suite qu'elle envisage de réserver à la demande. Les organisations informées ont de ce fait la possibilité de faire valoir éventuellement leurs remarques à l'égard du recours au droit d'action, de proposer une autre procédure de solution du litige (par exemple en recourant à l'intervention d'un conciliateur sociale), de faire part de leur intention de s'associer à la procédure envisagée, etc..

Le texte de l'alinéa 5 de l'article 8ter original a été adapté pour préciser de manière encore plus claire, comme demandé par le Conseil d'État dans son avis, que le but est bien que l'obligation repose sur toutes les autres organisations interprofessionnelles, donc également sur les organisations de travailleurs à l'égard des organisations d'employeurs et vice-versa

Egalement à la demande du Conseil d'État, un alinéa 7 a été ajouté afin de clarifier le but de cette notification dans le texte de loi lui-même et pas seulement dans le commentaire.

L'organisation interprofessionnelle saisie de la demande d'autorisation est libre de tenir compte ou non des remarques éventuelles formulées par les autres organisations et prend la décision d'accorder ou non l'autorisation. Elle informe les autres organisations de

Het optreden van de organisaties laat het recht van de werknemers onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

Het recht van de organisaties is niet afhankelijk van de toestemming van de betrokken werknemer. Het is evenwel afhankelijk van de machtiging van een interprofessionele organisatie zoals bedoeld in artikel 3, 1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Op grond van het advies van de Raad van State werd in de tekst van art. 8ter, vierde lid, verduidelijkt dat het gaat om de interprofessionele organisatie waarbij de betrokken representatieve werknemers- of werkgeversorganisatie is aangesloten.

Bovendien werd, eveneens op grond van het advies van de Raad van State, in art. 8ter een nieuw vijfde lid ingevoegd. Dit lid regelt het bewijs van de ontvangen machtiging van de interprofessionele organisatie.

De filosofie die aan de basis ligt van de wettelijke bepaling is de volgende: de interprofessionele organisatie die een vraag tot machtiging ontvangt licht de andere interprofessionele werknemers- en werkgeversorganisaties hiervan onmiddellijk in met vermelding van het gevolg dat ze beoogt te geven aan deze vraag. De geïnformeerde organisaties hebben dan de mogelijkheid om eventueel hun opmerkingen te kennen te geven over het uitvoeren van het vorderingsrecht, om een andere procedure voor te stellen om tot een oplossing van het geschil te komen (bijvoorbeeld door zich te wenden tot de tussenkomst van een sociaal bemiddelaar), om hun intentie kenbaar te maken om zich aan te sluiten in de bedoelde procedure, enz..

De tekst van het oorspronkelijk vijfde lid van art. 8ter werd aangepast om nog verder te verduidelijken, zoals gevraagd door de Raad van State in zijn advies, dat het wel degelijk de bedoeling is dat de verplichting slaat op alle andere interprofessionele organisaties, dus ook op werknemersorganisaties ten opzichte van werkgeversorganisaties en vice versa.

Eveneens op vraag van de Raad van State werd aan art. 8*ter* een zevende lid toegevoegd teneinde het doel van deze kennisgeving te verduidelijken in de wettekst zelf en niet alleen in het commentaar.

De interprofessionele organisatie die een vraag tot machtiging heeft ontvangen is vrij om al dan niet rekening te houden met de eventuele opmerkingen die door de andere organisaties werden geformuleerd en neemt de beslissing om al dan niet de machtiging te verlenen.

sa décision. L'exigence d'une autorisation donnée par une organisation interprofessionnelle est garante d'une application correcte de ce droit d'action.

Art. 4

Cet article prévoir que le Roi fixe les modalités pour le paiement des sommes que peuvent réclamer les travailleurs en vertu des procédures de l'article 8bis, s'ils ne se trouvent plus sur le territoire belge.

TITRE III

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

Art. 5

Le présent article rend explicitement (par l'insertion d'une disposition dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) possible la signature électronique des contrats de travail.

Alinéas premier jusqu'à quatre

A l'heure actuelle, l'on ne sait pas avec précision si des contrats de travail peuvent être conclus au moyen d'une signature électronique.

Si le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a déjà précisé à plusieurs reprises que les contrats de travail pouvaient être conclus moyennant une signature électronique, le désaccord demeure bel et bien présent au niveau de la doctrine. Selon une certaine doctrine, le cadre juridique lié à la signature électronique et au commerce électronique peut être appliqué par analogie, mutatis mutandis, aux contrats de travail. Une autre partie de la doctrine s'oppose à cette vision et prévoit qu'un cadre juridique spécifique doit s'appliquer aux contrats de travail.

Cette incertitude trouve son origine dans le considérant 18 de la directive 2000/31/CE du Parlement européen et du Conseil du 8 juin 2000 relative à certains aspects juridiques des services de la société de l'infor-

Ze licht de andere organisaties in van haar beslissing. De vereiste voor een machtiging verleend door een interprofessionele organisatie is een garantie dat dit vorderingsrecht op een correcte wijze wordt uitgevoerd.

Art. 4

Dit artikel voorziet dat de Koning de modaliteiten bepaalt voor de betaling van de sommen waarop werknemers op grond van de procedure van artikel 8bis kunnen aanspraak maken, indien deze zich niet meer op het Belgische grondgebied bevinden.

TITEL III

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

Art. 5

Dit artikel maakt het wettelijk mogelijk, door het invoegen van een bepaling van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om arbeidsovereenkomsten door middel van een elektronische handtekening af te sluiten.

Eerste tot en met vierde lid

Op dit ogenblik is het onduidelijk of arbeidsovereenkomsten door middel van een elektronische handtekening kunnen worden afgesloten.

Hoewel de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg al een aantal keer gesteld heeft dat arbeidsovereenkomsten door middel van een elektronische handtekening kunnen worden aangegaan, blijft hierover in de rechtsleer onenigheid bestaan. Volgens een deel van de rechtsleer kan het juridisch kader inzake de elektronische handtekening en elektronische handel per analogie, mutatis mutandis, toegepast worden op arbeidsovereenkomsten. Een ander deel van de rechtsleer is het hier niet mee eens en stelt dat er een specifiek juridisch kader voor arbeidsovereenkomsten dient te komen.

Deze onzekerheid heeft te maken met overweging 18 van richtlijn 2000/31/EG van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2000 betreffende bepaalde juridische aspecten van de diensten van de informatie-

mation, notamment le commerce électronique, au sein du marché interne. Selon ce considérant, la relation contractuelle entre employeur et travailleur ne relève pas d'un service de la société de l'information. Par conséquent, la directive suggère que les contrats de travail ne relèvent pas de son application. Néanmoins, l'article 9 de cette directive prévoit que les États membres doivent veiller à ce que « leur système juridique rende possible la conclusion des contrats par voie électronique.»

En précisant expressément dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que les contrats de travail conclus à l'aide d'une signature électronique sont assimilés à des contrats de travail papier signés à l'aide d'une signature manuscrite, on fait la clarté sur cette question.

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

Etant donné ces fonctions importantes, la signature électronique doit présenter des garanties de sécurité élevées. La signature électronique créée par la carte d'identité électronique satisfait à cette exigence. D'autres systèmes pour l'utilisation de la signature électronique pourront être utilisés à condition qu'ils répondent aux mêmes garanties de sécurité élevées. Un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres et soumis à l'avis du Conseil National du Travail définira plus précisément ces garanties de sécurité.

Ensuite, le Comité de Gestion de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS) désignera les personnes offrant d'autres systèmes pour l'utilisation de la signature électronique qui satisfont aux garanties de sécurité fixées. De la sorte, les partenaires sociaux sont étroitement associés à l'affaire. Le Comité de Gestion transmet la liste des personnes concernées au ministre de l'Emploi qui dispose d'un délai de quinze jours de faire des remarques. Si le ministre de l'Emploi ne formule pas de remarques durant ce délai, la liste des systèmes de signature électronique sera considérée comme validée et publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale. Les personnes offrant d'autres systèmes pour l'utilisation de la signature élec-

maatschappij, met name de elektronische handel, in de interne markt. Volgens deze overweging is de contractuele relatie tussen werkgever en werknemer geen dienst van de informatiemaatschappij. Derhalve suggereert de richtlijn dat arbeidsovereenkomsten niet onder haar toepassing vallen. Nochtans is het juist deze richtlijn die in artikel 9 bepaalt dat de lidstaten ervoor moeten zorgen «dat hun rechtsstelsel het sluiten van contracten langs elektronische weg mogelijk maakt.»

Door in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten uitdrukkelijk op te nemen dat arbeidsovereenkomsten gesloten met behulp van een elektronische handtekening worden gelijkgesteld met papieren arbeidsovereenkomsten ondertekend met behulp van een handgeschreven handtekening, wordt klaarheid gebracht in deze kwestie.

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

Omwille van deze belangrijke functies moeten hoge veiligheidswaarborgen aan de elektronische handtekening worden gesteld. De elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart voldoet hieraan. Andere systemen voor het gebruik van de elektronische handtekening zullen kunnen worden gebruikt, op voorwaarde dat ze aan dezelfde hoge veiligheidswaarborgen beantwoorden. Een koninklijk besluit dat in de Ministerraad wordt besproken en dat voor advies aan de Nationale Arbeidraad wordt voorgelegd, zal deze veiligheidswaarborgen nader definiëren.

Vervolgens zal het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (KSZ) bepalen welke aanbieders van andere systemen voor het gebruik van de elektronische handtekening aan de gestelde veiligheidswaarborgen voldoen. Op die wijze worden de sociale partners nauw bij de zaak betrokken. Het Beheerscomité legt de lijst van deze aanbieders aan de minister van Werk voor. Die beschikt over een termijn van vijftien dagen om eventueel opmerkingen te maken. Formuleert de minister van Werk geen opmerkingen binnen deze termijn, wordt de lijst van elektronische handtekeningen als bekrachtigd beschouwd en wordt ze bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid. Aanbieders zijn niet verplicht om zich

tronique ne sont pas obligées de se mettre sur la liste. Il s'agit d'un système de déclaration volontaire qui est destiné à fournir des garanties au profit des fournisseurs des systèmes pour l'utilisation de la signature électronique et leurs clients.

En réponse à l'avis du Conseil d'État, il peut être rermarqué que l'arrêté royal réglant la procédure de traitement des déclarations stipule que le Comité de Gestion doit de nouveau examiner les seules déclarations pour lesquelles le ministre de l'Emploi a formulé des remarques.

On peut convenir, moyennant une signature électronique, d'ajouts et de modifications ultérieurs au contrat de travail originel, et ce, aussi bien lorsque ce contrat originel a été signé à l'aide d'une signature manuelle que s'il a été au moyen d'une signature électronique.

Alinéas cinq et six

Il convient de tenir dûment compte du fait que tous les employeurs et les travailleurs ne peuvent utiliser les possibilités en termes d'applications électroniques qu'offre le présent projet de loi. Tous les employeurs ne disposent pas d'un système informatique capable d'accueillir un système d'e-HR. Tous les travailleurs ne disposent pas d'un ordinateur ni d'un ordinateur équipé d'une connexion à l'internet. C'est la raison pour laquelle le projet de loi prévoit qu'un employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail par voie électronique et qu'un travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat de travail au moyen d'une signature électronique.

Alinéa sept

Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique doit être archivé sous forme électronique auprès d'un prestataire de service d'archivage. Il s'agit d'un tiers, indépendant de l'employeur et du travailleur qui est spécialisé dans l'archivage électronique de contrats électroniques et d'autres documents électroniques. En chargeant ce tiers de conserver un exemplaire, on évite par exemple la situation dans laquelle on serait incapable de retrouver le contenu d'un contrat de travail dans le cas où un incendie au siège de l'employeur aurait détruit tous les fichiers informatiques et où le travailleur serait dans l'impossibilité, en raison d'un crash informatique, de présenter un exemplaire du contrat.

op de lijst te laten plaatsen. Het betreft een systeem van vrijwillige aangifte die bedoeld is om zekerheid te verschaffen aan de aanbieders van systemen voor het gebruik van de elektronische handtekening en hun cliënten.

In antwoord op het advies van de Raad van State kan worden opgemerkt dat het koninklijk besluit dat de aangifteprocedure zal regelen vermeldt dat het Beheerscomité enkel die aangiftes opnieuw dient te onderzoeken waarover de minister van Werk opmerkingen heeft gemaakt.

Latere aanvullingen en wijzigingen aan de oorspronkelijke, elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomst kunnen eveneens overeengekomen worden met behulp van een elektronische handtekening. Daarbij maakt het geen verschil uit of de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst aangegaan werd door middel van een handgeschreven handtekening of een elektronische handtekening.

Vijfde en zesde lid

Er moet terdege rekening worden gehouden met het feit dat niet alle werkgevers en werknemers gebruik kunnen maken van de mogelijkheden inzake elektronische toepassingen die dit wetsontwerp biedt. Niet alle werkgevers beschikken over een computersysteem waarop een systeem van e-HR kan draaien. Niet alle werknemers beschikken over een computer of over een computer met internetaansluiting. Daarom bepaalt het wetsontwerp dat een werkgever niet kan worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten in te voeren en dat een werknemer niet kan worden verplicht om een arbeidsovereenkomst door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Zevende lid

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst moet elektronisch worden gearchiveerd bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. Dat is een derde persoon, onafhankelijk van werkgever en werknemer, die gespecialiseerd is in het elektronisch opslaan van elektronische contracten en andere elektronische documenten. Door een exemplaar door die derde persoon te laten bewaren wordt bijvoorbeeld vermeden dat niemand meer kan achterhalen wat de inhoud is van een arbeidsovereenkomst, wanneer door een brand bij de werkgever alle computerbestanden teloor zijn gegaan en de werknemer door een crash van zijn computer evenmin een exemplaar van het contract kan voorleggen.

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

L'archivage électronique doit – sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou règlementaires prescrivant un délai d'archivage plus long - rester garanti jusqu'à 5 ans après la fin du contrat de travail. Il convient en effet de tenir compte de la spécificité de l'infraction continue en droit social. Dans ce cadre, un travailleur peut obtenir des dommages et intérêts pour des manquements dont l'employeur se serait rendu coupable jusqu'à dix, vingt ans plus tôt. Le travailleur peut introduire une action en réparation de ce type jusqu'à cinq ans après la fin du contrat de travail.

Trois mois avant l'expiration du délai de 5 ans après la fin de la relation de travail, le prestataire de service d'archivage électronique informe le travailleur que ce délai se termine. Dans ce cas, le travailleur peut opter pour la reprise de l'archivage électronique par l'asbl SIGeDIS. Cettte asbl archivera toutes les données nécessaires pour le calcul de toutes les pensions légales.

Alinéa huit

Il va de soi que l'introduction de contrats de travail conclus en recourant à la signature électronique et de documents envoyés et/ou archivés par voie électronique ne peut avoir une influence négative sur les possibilités offertes aux services d'inspection. Pour cette raison, l'alinéa sept prévoit que l'employeur doit toujours pouvoir présenter immédiatement un exemplaire archivé électroniquement du contrat de travail électronique aux services d'inspection dès que ces derniers en font la demande.

Les services d'inspection ont d'ailleurs tout intérêt à ce qu'un maximum de contrats et de documents soient conservés sous forme électronique. Cela leur permet de bénéficier d'un accès aisé aux flux complets de documents électroniques et d'appliquer les techniques de datamining lors de contrôles. Dans le cadre de la lutte contre la fraude sociale, une telle approche s'avère particulièrement efficace. Les documents électroniques peuvent être contrôlés à la fois plus rapidement et plus aisément que les dossiers volumineux sur support papier.

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

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

Drie maanden voor het verstrijken van de periode van vijf jaar na het einde van de arbeidsrelatie verwittgt de verlener van de elektronische archiveringsdienst de werknemer dat deze periode aan het aflopen is. De werknemer kan dan ervoor kiezen om de elektronisch bewaarde arbeidsovereenkomst verder te laten bewaren door de vzw SIGeDIS. Deze vzw zal alle gegevens bijhouden die nodig zijn om alle wettelijke pensioenen te berekenen.

Achtste lid

Uiteraard mag de invoering van de elektronische arbeidsovereenkomst en van elektronisch verstuurd en opgeslagen documenten de mogelijkheden van de inspectiediensten niet negatief beïnvloeden. Om die reden bepaalt het zevende lid dat de werkgever steeds onmiddellijk een elektronisch opgeslagen exemplaar van de elektronische arbeidsovereenkomst aan de inspectiediensten moet kunnen voorleggen, wanneer die erom vragen.

De inspectiediensten hebben er trouwens alle belang bij dat zo veel mogelijk overeenkomsten en documenten elektronisch bewaard zouden worden. Daardoor kunnen ze immers makkelijk toegang krijgen tot volledige elektronische documentenstromen en dataminingtechnieken toepassen bij controles. In het kader van de strijd tegen de sociale fraude is zulks zeer efficiënt. Elektronische documenten kunnen nu eenmaal sneller en makkelijker worden gecontroleerd dan dikke mappen vol papier.

Alinéa neuf et dix

Le concept de « prestataire de service d'archivage électronique » est défini à l'alinéa 9. L'alinéa dix a pour but de garantir que tous les prestataires de service d'archivage électronique sont soumis à la même réglementation.

Negende en tiende lid

In het negende lid wordt het begrip «verlener van een elektronische archiveringsdienst» gedefinieerd. Het tiende lid is bedoeld om ervoor te zorgen dat voor alle verleners van elektronische archiveringsdiensten dezelfde regeling zou gelden.

Artt. 6 à 13

Ces articles permettent de conclure les contrats de travail suivants au moyen de la signature électronique:

- le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure ;
- le contrat de travail du sportif rémunéré ;
- le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire ;
- le contrat de travail intérimaire ;
- le contrat de travail ALE ;
- la convention de premier emploi ;
- la convention d'immersion professionnelle ;
- le contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime.

Les travailleurs liés par un contrat de travail ALE et les marins pêcheurs ne tombent sous l'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Pour cette raison, les articles 10 et 13 du présent projet de li prévoit une propre obligation d'information dans le chef de l'employeur concernant l'identité du prestataire de service d'archivage électronique et l'accès des travailleurs ALE et des marins pêcheurs à l'exemplaire archivé électroniquement du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique. En ce qui concerne les autres contrats de travail, l'obligation d'information s'effectue par le biais du règlement de travail.

Artt. 6 tot en met 13

Deze artikelen maken het mogelijk om de volgende arbeidsovereenkomsten door middel van een elektronische handtekening te sluiten:

- de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst op binnenschepen;
- de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars;
- de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid;
- de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid;
- de PWA-arbeidsovereenkomst;
- de startbaanovereenkomst;
- de beroepsinlevingsovereenkomst;
- de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij.

Werknemers die verbonden zijn door een PWA-arbeidsovereenkomst en zeevissers vallen niet onder de toepassing van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Om die reden voorzien de artikelen 10 en 13 van dit wetsontwerp voor deze bijzondere arbeidsovereenkomsten in een eigen informatieverplichting in hoofde van de werkgever over de identiteit van de verlener van de elektronische archiveringsdienst en de toegang van de PWA-werknemers en de zeevissers tot het elektronisch opgeslagen exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst. Voor de andere arbeidsovereenkomsten geschiedt deze informatieverplichting via het arbeidsreglement.

Art. 14

Cet article permet, sur le plan juridique, d'envoyer et d'archiver par voie électronique certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail de travail entre l'employeur et le travailleur.

Paragraphe 1er, alinéa 1er énumère certains documents susceptibles d'être envoyés et/ou archivés par voie électronique. D'autres documents susceptibles d'être envoyés et archivés par voie électronique dans

Art. 14

Dit artikel maakt het juridisch mogelijk om bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch te versturen en op te slaan.

Paragraaf 1, eerste lid somt enkele documenten op die elektronisch kunnen worden verstuurd en opgeslagen. Andere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer die elek-

le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur sont repris dans l'article 15.

Primo, le compte individuel, un document social, peut être envoyé et/ou archivé par voie électronique.

Secundo, il s'agit de l'état mensuel des prestations de travail en cas d'horaires flexibles ou variables que l'employeur doit fournir au travailleur, afin que celui-ci puisse vérifier si le salaire auquel il a droit a été payé correctement. Le contenu de l'état mensuel est réglé par l'arrêté royal du 18 janvier 1984. Ce document doit être remis au travailleur, ensemble avec la fiche de paie mensuelle.

Tertio, il s'agit de la fiche de paie mensuelle elle-même.

L'alinéa 2 autorise le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis unanime du Conseil National du Travail, à permettre l'envoi et/ou l'archivage électronique d'autres documents dans le cadre de la relation individuelle de travail. Lors des discussions au Conseil National du Travail, les partenaires sociaux unanimes ont demandé que soit intégrée dans le projet la règle de l'unanimité appliquée en matière de recours à l'informatique en matière sociale.

L'alinéa 3 permet de prévoir par CCT l'envoi et/ou l'archivage électroniques de documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, documents instaurés par CCT. Seuls les documents résultant de conventions collectives de travail sont visés par cet alinéa.

Le paragraphe 2 fixe que l'employeur et le travailleur déterminent d'un commun accord quels documents peuvent êtres envoyés et archivés par voie électronique. En réponse à l'avis du Conseil d'État, il peut être remarqué que cet accord peut être démontré par tous les moyens de preuve. Il va de soi que la signature manuscrite ou électronique constitue le meilleur moyen de preuve.

Ainsi est préservé le principe de double volontariat, à savoir le fait que l'employeur ne peut être obligé d'envoyer et de recevoir des documents par voie électronique et que le travailleur ne peut être obligé de faire usage de documents ayant été envoyés ou reçus par voie électronique. L'accord entre l'employeur et le travailleur doit au moins valoir pour le restant de l'année calendrier en cours. Toutefois, une règle spécifique est prévue pour

tronisch kunnen worden verstuurd en opgeslagen worden opgesomd in artikel 15.

Ten eerste kan de individuele rekening, een sociaal document, elektronisch verstuurd en opgeslagen worden.

Ten tweede gaat het om de maandelijkse staat van arbeidsprestaties in geval van flexibele of variabele uurroosters die de werkgever aan de werknemer moet bezorgen, zodat de werknemer kan nagaan of het loon waarop hij recht heeft correct betaald is. De inhoud van de maandelijkse staat wordt geregeld door het koninklijk besluit van 18 januari 1984. Dit document moet samen met de maandelijkse loonbrief aan de werknemer worden bezorgd.

Ten derde gaat het om de maandelijkse loonbrief zelf.

Het tweede lid laat de Koning toe om bij koninklijk besluit, dat overlegd wordt in Ministerraad en waarvoor een eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad vereist is, het elektronisch versturen en opslaan van andere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie mogelijk te maken. Tijdens de discussie in de Nationale Arbeidsraad hebben alle sociale partners gevraagd dat de regel van het unaniem advies met betrekking tot het invoeren van ICT in sociale materies zou worden ingevoerd in het wetsontwerp.

Het derde lid laat toe om bij CAO te voorzien in het elektronisch versturen en opslaan van documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie die zelf bij CAO ingevoerd zijn. Deze alinea heeft enkel betrekking op documenten die uit collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeien.

Paragraaf 2 bepaalt dat werkgever en werknemer zelf bij onderling akkoord bepalen welke documenten elektronisch kunnen worden verstuurd en opgeslagen. In antwoord op het advies van de Raad van State kan worden opgemerkt dat dit akkoord met alle mogelijke bewijsmiddelen kan worden aangetoond. Het spreekt voor zich dat een handgeschreven of elektronische handtekening het beste bewijsmiddel is.

Op die manier wordt het principe van de dubbele vrijwilligheid, met name dat de werkgever niet verplicht kan worden om documenten elektronisch te versturen en te ontvangen én dat de werknemer niet gedwongen kan worden om gebruik te maken van elektronisch verstuurde en ontvangen documenten, gevrijwaard. Het akkoord tussen werkgever en werknemer moet minstens voor de rest van het lopende kalenderjaar gelden. Voor

le compte individuel, car celui-ci concerne l'entièreté d'une année calendrier déterminée et donc, l'accord doit porter sur l'entièreté d'une année calendrier.

Conformément à la volonté des partenaires sociaux réunis au Conseil National du Travail, la réversibilité du mode d'envoi est prévue. Aussi le travailleur que l'employeur peuvent faire savoir de manière unilatérale qu'ils demandent à nouveau des documents papier. Cette notification doit cependant être claire et sans équivoque, pour qu'aucun doute ne puis surgir à ce propos.

En ce qui concerne les effets de la transition au mode d'envoi sous forme papier, il faut faire la distinction entre, d'une part, le compte individuel, et, d'autre part, les autres documents. Pour ce qui est du compte individuel, le mode d'envoi sous forme papier doit être valable pour une année calendrier complète au moins. La notification de la demande de l'envoi sous forme papier du compte individuel doit s'ffectuer au plus tard le dernier jour ouvrable du mois de novembre. Chaque partie dispose ainsi du temps nécessaire pour régler dans la pratique le changement de mode d'envoi. La modification entre en effet en vigueur le 1er janvier.

Pour ce qui est des autres documents, on peut à nouveau passer au mode d'envoi sous forme papier dès l'expiration de l'année calendrier dans laquelle le mode d'envoi électronique a été introduit. La méthode de communication sous forme papier ne peut entrer en vigueur qu'au premier jour du deuxième mois qui suit la notification de la demande visant à réinstaurer le mode d'envoi sous forme papier. On évite ainsi qu'une notification qui a lieu le trentième jour d'un mois pourrait déjà entrer en vigueur au premier jour du mois suivant. La transition d'un mode d'envoi électronique à un mode d'envoi sous forme papier demande en effet un certain temps d'adaptation.

Le paragraphe 3 stipule que les documents susceptibles d'être envoyés et/ou archivés par voie électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail entre l'employeur et le travailleur seront également envoyés à un prestataire d'un service d'archivage électronique et archivés par celui-ci, même si l'employeur procède à un archivage électronique à son niveau. Le prestataire d'un service d'archivage électronique transmettra un accusé de réception électronique à l'employeur dès réception d'un avis envoyé par voie électronique par ce dernier. L'employeur aura ainsi la certitude que le document envoyé a été bien reçu

.

de individuele rekening geldt evenwel een specifieke regeling, aangezien die betrekking heeft op een geheel kalenderjaar. Daarom moet het akkoord m.b.t. de individuele rekening op een volledig kalenderjaar betrekking hebben.

Conform de wens van de sociale partners verenigd in de Nationale Arbeidsraad wordt voorzien in de omkeerbaarheid van verzendingswijze. Zowel werknemer als werkgever kunnen eenzijdig te kennen geven dat ze opnieuw papieren documenten wensen. Deze kennisgeving dient evenwel helder en ondubbelzinnig te zijn, zodat er geen enkele twijfel hierover kan rijzen.

Wat de effecten van de omschakeling naar de papieren verzendingswijze betreft, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de individuele rekening aan de ene kant en de andere documenten aan de andere kant. Voor de individuele rekening geldt dat de papieren verzendingswijze minstens voor een volledig kalenderjaar moet gelden. De kennisgeving voor de papieren verzending van de individuele rekening moet ten laatste gebeuren op de laatste werkdag van de maand november. Aldus wordt de nodige tijd gelaten om de wijziging van informeringsmethode praktisch te regelen. De wijziging gaat immers op 1 januari in.

Voor de andere documenten geldt dat terug overgeschakeld kan worden naar een papieren verzendingswijze, zodra het kalenderjaar verstreken is waarin een elektronische verzendingswijze werd ingevoerd. De papieren communicatiemethode kan pas ingaan op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de kennisgeving waarbij het teruggrijpen van de papieren verzendingswijze wordt gevraagd. Daarmee wordt vermeden dat een kennisgeving die plaatsvindt de dertigste dag van een maand al zou kunnen ingaan op de eerste dag van de volgende maand. De overschakeling van een elektronische naar een papieren verzendingswijze vergt nu eenmaal een zekere aanpassingstijd.

Paragraaf 3 stelt dat documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch kunnen worden verstuurd en opgeslagen, eveneens moeten worden verstuurd naar en opgeslagen door een verlener van een elektronische archiveringsdienst, zelfs indien de werkgever zelf die documenten elektronisch bewaart. De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient een elektronische ontvangstbewijs te sturen naar de werkgever, zodra een door de werkgever elektronisch verstuurd bericht haar bereikt heeft. Zo verkrijgt de werkgever zekerheid over het feit dat het verzonden document goed ontvangen is.

Pour le surplus, ce paragraphe pose les mêmes exigences en matière d'archivage électronique que celle prévues dans les alinéas sept à dix de l'article 2.

L'obligation de prendre les mesures nécessaires devant garantir l'envoi de documents de manière sécurisée et confidentielle (par exemple des mesures antipiratage) a déjà été fixée par l'article 16 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Cette obligation s'applique aussi dans le cadre de l'application de la présente loi.

Art. 15

Cet article permet, sur le plan juridique, d'envoyer et/ou d'archiver par voie électronique deux documents supplémentaires dans le cadre de la relation individuelle de travail de travail entre l'employeur et le travailleur.

Il s'agit d'une part du document visé à l'article 20*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail que l'employeur doit remettre au travailleur si le travailleur est amené à exercer son travail à l'étranger pendant au moins un mois. Ce document mentionne, entre autres, la durée du travail exercée à l'étranger et la devise servant au paiement de la rémunération.

Il s'agit d'autre part des documents visés à l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux documents de travail que l'employeur doit remettre au travailleur à la fin de la relation de travail. Il s'agit en essence du certificat de travail et l'attestation pécule de vacances de sortie des employés.

Le contenu des paragraphes 2 et 3 du présent article est identique au contenu des paragraphes 2 et 3 de l'article précédent.

Art. 16

Comme ce projet de loi introduit de nouveaux articles 3*bis* et 3*ter* dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'article 3*bis* actuel doit être renuméroté.

Artt. 17 et 18

Ces articles modifient les articles 20*bis* et 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, afin qu'il n'y ait aucun doute quant au fait que les documents

Voor het overige stelt deze paragraaf dezelfde eisen inzake elektronische archivering als de zevende tot en met de tiende alinea's van artikel 2.

De verplichting om de nodige maatregelen te nemen die moeten waarborgen dat de documenten veilig en vertrouwelijk kunnen worden verstuurd (bijvoorbeeld maatregelen tegen hacking), is al vastgesteld in artikel 16 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. Deze verplichting geldt eveneens in het kader van de toepassing van deze wet.

Art. 15

Dit artikel maakt het juridisch mogelijk om twee bijkomende documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch te versturen en op te slaan.

Enerzijds gaat het om het in artikel 20*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde document dat de werkgever aan de werknemer moet bezorgen, wanneer de werknemer minstens een maand in het buitenland werkt. Dit document vermeldt onder meer de duur van het werk in het buitenland en de muntsoort waarin het loon wordt uitbetaald.

Anderzijds gaat het om de in artikel 21 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde documenten die de werkgever aan de werknemer moet bezorgen bij het einde van de arbeidsrelatie. In essentie gaat het om het getuigschrift van tewerkstelling en het attest vertrekvakantiegeld voor bedienden.

De inhoud van de paragrafen 2 en 3 van dit artikel is identiek aan de inhoud van de paragrafen 2 en 3 van het vorige artikel.

Art. 16

Doordat dit wetsontwerp nieuwe artikelen 3*bis* en 3*ter* in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten invoert, dient het huidige artikel 3*bis* in deze wet te worden hernummerd.

Artt. 17 en 18

Deze artikelen passen de artikelen 20*bis* en 21 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten aan, zodat er geen twijfel over kan bestaan dat de in

visés à ces articles peuvent êtres transmis par voie électronique.

Artt. 19 et 20

Ces articles modifient les articles 9quater et 15 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs. Cette modification enlève toute incertitude quant au fait que la fiche de paie mensuelle et l'état mensuel de prestations de travail en cas d'horaires flexibles ou variables peuvent être transmis par voie électronique.

Art. 21

Cet article modifie l'article 4, § 1er, 2° de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux. Ainsi, on donne la certitude que le compte individuel peut être transmis par voie électronique.

Artt. 22 et 23

Un prestataire de service d'archivage électronique appartient au groupe des «prestataires de services de confiance» ou «trusted third parties». Il s'agit d'organisations qui offrent plus de garanties en matière de sécurité et de fiabilité des services proposés par voie électronique. Ainsi se sont créés, entre autres, des services relatifs à la certification de signatures électroniques, à l'archivage électronique, à à l'horodotage électronique, des services relatifs aux envois recommandés électronique, au blocage temporaire de sommes versées etc.

Il est évident que non seulement l'employeur mais également le travailleur doivent avoir suffisamment de confiance dans les connaissances et le savoir-faire du prestate d'un service d'archivage électronique. Pour cette raison, l'article 22 prescrit que l'employeur doit transmettre aux travailleurs toutes les données nécessaires pour l'identification de la personne chargée de l'archivage électronique des contrats de travail. L'employeur doit également informer les travailleurs de la façon dont l'accès aux documents archivés par voie électronique leur sera garanti dans la pratique. De même, l'employeur devra informer les travailleurs quant à la possibilité pour le travailleur dont le contrat a pris fin de demander au prestataire du service d'archivage électronique de poursuivre cet archivage au-delà du délai imposé par la présente loi. L'information est communiquée par le biais du règlement de travail.

deze artikelen bedoelde documenten elektronisch kunnen worden bezorgd.

Artt. 19 en 20

Deze artikelen wijzigen de artikelen 9quater en 15 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon op de werknemers. Door deze wijziging kan er geen twijfel meer rijzen over het feit dat de maandelijkse loonbrief en de maandelijkse staat van arbeidsprestaties in het geval van flexibele of variabele uurroosters elektronisch kunnen worden bezorgd.

Art. 21

Dit artikel wijzigt artikel 4, § 1, 2° van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten. Hierdoor ontstaat zekerheid over het feit dat de individuele rekening elektronisch kan worden bezorgd.

Artt. 22 en 23

Een verlener van een elektronische archiveringsdienst behoort tot de groep van de zogenaamde «verleners van vertrouwensdiensten» of «trusted third parties». Dit zijn organisaties die meer garanties inzake veiligheid en betrouwbaarheid van de elektronisch aangeboden diensten aanbieden. Zo ontstonden onder meer diensten in verband met de certificatie van elektronische handtekeningen, de elektronische archivering, de tijdsregistratie van elektronische gegevens, diensten in verband met elektronisch aangetekende zendingen, tijdelijke blokkering van gestorte sommen enz.

Het spreekt voor zich dat niet alleen de werkgever, maar ook de werknemers voldoende vertrouwen moeten hebben in de kennis en het vakmanschap van de verlener van een elektronische archiveringsdienst. Om die reden schrijft artikel 22 voor dat de werkgever aan de betrokken werknemers de nodige gegevens moet bezorgen over de persoon die voor de elektronische archivering van de elektronische arbeidsovereenkomsten zal instaan. De werkgever moet eveneens de werknemers informeren over de wijze waarop de toegang van de werknemers tot de elektronisch opgeslagen document in de praktijk wordt gewaarborgd. De werkgever moet de werknemers eveneens inlichten of het voor hen mogelijk is om de elektronische archivering bij de verlener van de elektronische archiveringsdienst voort te zetten na het verstrijken van de bij deze wet bepaalde bewaringstermijn. De informatie wordt aan de werknemers bezorgd via het arbeidsreglement.

L'article 23 stipule que les données visées à l'article 22 peuvent être modifiées dans le règlement de travail sans qu'il ne soit nécessaire de suivre la procédure relative à la modification du règlement de travail prévue dans les articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Cela permet d'adapter facilement les données visées à l'article 22 en fonction des changements de situation.

Il va de soi que les organes de concertation existant au sein de l'entreprise (le conseil d'entreprise, le comité pour la protection et la prévention au travail ainsi que la délégation syndicale) doivent être associées à la mise en œuvre, au plan de l'entreprise, de l'application de la présente loi. Aussi bien le Conseil de l'Europe que l'Organisation Internationale du Travail (OIT) le préconisent.

Le gouvernement n'a pas jugé utile de prévoir dans ce projet de loi une obligation spécifique d'information et de consultation. La réglementation actuelle suffit pour attribuer et reconnaître des « e-compétences » aux organes de concertation existant au sein de l'entreprise, c'est-à-dire des compétences en matière d'information et de consultation relatives à l'introduction et au fonctionnement de nouvelles procédures électroniques susceptibles d'engendrer des conséquences importantes pour le personnel. A cet égard, on peut notamment renvoyer à la CCT n° 9 du 9 mars 1972 relative aux conseils d'entreprise et à la CCT n° 39 du 13 novembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies.

Conformément à cette réglementation, tant le conseil d'entreprise que le comité pour la prévention et la protection au travail ainsi que la délégation syndicale sont pareillement «é-compétents». Afin d'organiser les choses de manière pratique et d'éviter de réitérer la concertation à plusieurs reprises, les partenaires sociaux pourraient prévoir que les mesures de mise en œuvre sont préalablement discutées au sein d'un groupe de travail réunissant les représentants de l'employeur et les représentants des travailleurs siégeant dans les différents organes de concertation. Des experts peuvent également être associés aux travaux de ce groupe de travail. Au sein du groupe de travail, toutes les questions et préoccupations pourront être abordées et toutes les questions pratiques pourront être réglées et résolues de commun accord et selon un calendrier réaliste. Il restera alors à soumettre officiellement les résultats du groupe de travail aux divers organes de concertation.

Artikel 23 bepaalt dat de in artikel 22 bedoelde gegevens kunnen worden gewijzigd in het arbeidsreglement, zonder dat daarvoor de normale, zware procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement voorzien in de artikelen 11 en 12 van de Arbeidsreglementenwet dient te worden gevolgd. Dit laat toe om de in artikel 22 bedoelde gegevens gemakkelijk aan gewijzigde situaties aan te passen.

Het spreekt voor zich dat de overlegorganen binnen de onderneming (de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging) betrokken worden bij de praktische tenuitvoerlegging op het niveau van de onderneming van de mogelijkheden die deze wet biedt. Zowel de Raad van Europa als de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) raden dit aan.

De regering heeft het niet nodig gevonden om in dit wetsontwerp een specifieke informatie- en consultatieverplichting te voorzien. De huidige reglementering volstaat om aan de overlegorganen binnen de onderneming «e-bevoegdheden» toe te kennen, dat wil zeggen bevoegdheden aangaande informatie en raadpleging over het invoeren en de werking van nieuwe elektronische procédés die belangrijke gevolgen voor het personeel kunnen meebrengen. Hierbij kan in het bijzonder verwezen worden naar de CAO nr. 9 van 9 maart 1972 op de ondernemingsraden en de CAO nr. 39 van 13 december 1983 betreffende de voorlichting en het overleg inzake de sociale gevolgen van de invoering van nieuwe technologieën.

Conform deze regelgeving zijn zowel de ondernemingsraad, als het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging gelijkelijk «e-bevoegd». Om een en ander praktisch te laten verlopen en om te vermijden dat het overleg meermaals overgedaan moet worden, kunnen de sociale partners gebruik maken van een werkgroep met vertegenwoordigers van de werkgever en werknemersvertegenwoordigers uit de diverse overlegorganen waarin voorafgaandelijk overlegd wordt over de praktische tenuitvoerlegging. Ook experts kunnen bij de werkzaamheden van de werkgroep worden betrokken. Binnen de werkgroep kunnen dan alle vragen en bekommernissen aan de orde gesteld worden en kunnen alle praktische zaken in onderling overleg en binnen een realistisch tijdschema worden afgesproken en uitgevoerd. De resultaten van de werkgroep moeten dan nog officieel aan de diverse overlegorganen worden voorgelegd.

TITRE IV

Risque aggrave en cas de travail interimaire

Art. 24

Cet article insère dans la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail une disposition prévoyant que le Roi fixe les conditions dans lesquelles les accidents dont des intérimaires sont victimes sont pris en considération pour la détermination du risque aggravé.

TITRE V

Travail des etudiants

Art. 25

Le présent article introduit un § 1er*ter* àl'article 1er de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en application de l'article 3, § 1er, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, de sorte que le Roi peut désormais, par un arrêté royal délibéré en conseil des ministres et sur proposition du Conseil national de travail, modifier les taux de la cotisation de solidarité qui sont fixés dans les §§ 1er et 1er*bis* ou d'en faire un taux unique.

L'alinéa 2 determine les critères avec lesquelles le CNT doit tenir compte dans sa proposition.

Dans le cas ou le CNT ne fait pas de proposition avant le 31 juillet 2007, le Roi peut encore, par un arrêté royal délibéré en conseil des ministres et après l'avis du CNT, modifier les taux.

TITRE VI

Contrat d'engagement maritime a bord de navires de mer

Art. 26

Cet article contient un certain nombre de définitions. Pour être visé par le champ d'application de la présente loi, un navire de mer doit satisfaire simultanément à 3 conditions :

TITEL IV

Verzwaard risico en uitzendarbeid

Art. 24

Dit artikel voegt in de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 een bepaling in dat voorziet dat de Koning bepaalt, onder welke voorwaarde de ongevallen overkomen aan uitzendkrachten mee in rekening gebracht worden voor de bepaling van het verzwaard risico.

TITEL V

Studentenarbeid

Art. 25

Dit artikel voegt in artikel 1 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers, met toepassing van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische en Monetaire Unie, een paragraaf 1ter in, zodat de Koning voortaan, bij een koninklijk besluit overlegd in Ministerraad en op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, de percentages van de solidariteitsbijdrage die vastgelegd zijn in de §§ 1 en 1*bis*, kan aanpassen of er één percentage van kan maken.

Het tweede lid bepaalt de criteria waarmee de NAR in zijn voorstel rekening moet houden.

Indien de NAR geen voorstel doet vóór 31 juli 2007, kan de Koning alsnog, bij een koninklijk besluit overlegd op Ministerraad en na het advies van de NAR, de percentages aanpassen.

TITEL VI

Arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen

Art. 26

Hierin zijn een aantal definities opgenomen. Om onder de toepassing van deze wet te vallen moet een zeeschip gelijktijdig aan drie voorwaarden voldoen:

1. Le navire doit être destiné à des *opérations lucratives* c-à-d. qu'il doit être utilisé à des fins commerciales (à but lucratif).

Les navires appartenant à des particuliers et qui ne sont pas utilisés ou destinés à des opérations lucratives tels que, par exemple, les yachts ou les bateaux de plaisance, ne tombent donc pas dans la définition d'un navire de mer.

C'est également le cas pour les navires appartenant à ou exploités par l'État et qui ne sont pas destinés à des finalités commerciales tels que par exemple les navires de guerre, les navires de police, les bateaux mouilleurs de bouées, les bateaux pilotes de pleine mer ou les bateaux destinés à la recherche ou à la formation.

2. Le navire doit transporter des *biens ou des personnes*.

3. Le transport doit avoir lieu dans le cadre d'un *transport de mer international*, ce qui implique que la navigation a principalement lieu hors des eaux territoriales (donc en haute mer). Cependant, les paquebots destinés exclusivement à naviguer en mer intérieure sont, pour l'application de cette loi, considérés comme des navires de mer.

Il résulte de ce qui précède que les dispositions de cette loi ne sont d'application qu'au travail maritime, c'est-à-dire le travail effectué par les marins durant le voyage du bateau en mer.

Les navires de pêche sont exclus du champ d'application de la présente loi. Le contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime est à présent régi par la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur.

Les navires avec lettre de mer qui sont équipés pour effectuer du remorquage, des travaux de dragage, fournir des secours et exercer d'autres activités en mer (par exemple, les navires de forage de pétrole, les navires d'approvisionnement offshore) tombent également sous la définition d'un navire de mer lorsqu'ils sont engagés à des fins commerciales principalement hors des eaux territoriales. Cela est conforme à l'article 2 de la loi du 6 août 1982 portant approbation de la Convention n° 147 concernant les normes minima à observer sur les navires marchands, adoptée à Genève le 29 octobre 1976 par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-deuxième session.

1. Het schip moet bestemd zijn voor *winstgevende verrichtingen*, d.w.z. voor commerciële doeleinden worden gebruikt (winstbejag).

Schepen die aan particulieren toebehoren en die niet worden gebruikt of bestemd voor winstgevende verrichtingen, zoals b.v. yachten en pleziervaartuigen, vallen dus buiten de definitie van een zeeschip.

Dit is eveneens het geval voor schepen die toebehoren aan of geëxploiteerd worden door de Staat en die niet voor commerciële doeleinden worden ingezet, zoals b.v. oorlogsschepen, politieschepen, boeienleggers, loodsdienstschepen op de volle zee of schepen bestemd voor wetenschappelijk onderzoek of opleiding.

2. Het schip moet *goederen of personen vervoeren*.

3. Het vervoer moet gebeuren in *internationaal verkeer over zee*, wat inhoudt dat voornamelijk buiten de territoriale wateren wordt gevaren (dus op volle zee). Evenwel worden passagiersschepen die bestemd zijn om uitsluitend te worden gebruikt voor binnenlandse zeereizen voor de toepassing van deze wet eveneens als zeeschepen aanzien.

Uit het voorgaande volgt dat de bepalingen van deze wet enkel van toepassing zijn op de maritieme arbeid, d.w.z. de arbeid verricht door zeelieden tijdens de zeereis van een schip.

Vissersschepen zijn uitgesloten van het toepassingsgebied van deze wet. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt thans apart geregeld door de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser.

Schepen met een zeebrief die worden ingezet voor het verrichten van sleepvaart, voor het uitvoeren van baggerwerken, voor het verrichten van hulpverlening en van andere werkzaamheden op zee (b.v. olieboorschepen, offshore-bevoorradingsschepen), vallen eveneens onder de definitie van een zeeschip wanneer zij op commerciële basis voornamelijk buiten de territoriale wateren worden ingezet. Dit sluit aan bij artikel 2 van de wet van 6 augustus 1982 houdende goedkeuring van het Verdrag nr. 147 betreffende minimumnormen op koopvaardijschepen, aangenomen te Genève op 29 oktober 1976 door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar tweeënzestigste zitting.

Le concept de lettre de mer renvoie à la loi du 21 décembre 1990 relative à l'enregistrement des navires de mer. Il s'agit du document dont il ressort que le navire de mer qui y est mentionné a le droit de battre pavillon belge.

L'article 26, 3° définit l'armateur comme toute personne physique ou morale, quelle que soit sa dénomination ou le droit national en vertu duquel elle a été créée, qui exploite un ou plusieurs navires de mer sous pavillon belge. Il résulte de cette définition que le droit de propriété du navire ne constitue pas une exigence fondamentale pour revêtir la qualité d'armateur.

Eu égard à la réglementation européenne en la matière, aucune condition de nationalité ne peut plus être imposée à l'armateur. Désormais, le pavillon sous lequel navigue le navire est le seul critère.

Rien ne s'oppose à ce qu'un armateur étranger (par exemple, néerlandais) exploite un navire de mer battant pavillon belge, étant entendu que c'est la législation belge qui doit être appliquée.

Les personnes morales étrangères qui souhaitent exploiter un navire de mer battant pavillon belge relèveront, elles aussi, quel que soit le droit selon lequel elles ont été constituées, de la législation belge. Conformément au droit maritime international, le pavillon du navire est donc le critère déterminant.

L'article 26, 4°, décrit le capitaine comme la personne à qui l'armateur confie le commandement du navire de mer ou qui assure effectivement ce commandement. Cette définition tient compte de la terminologie utilisée au plan international (voir par exemple l'article 1.1 de la directive 2001/25/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 avril 2001 concernant le niveau minimal de formation des gens de mer). Une définition analogue se retrouve également à l'article 4 du Code disciplinaire et pénal pour la marine marchande et la pêche maritime.

Le fait d'assurer effectivement le commandement peut résulter de circonstances particulières survenant durant le voyage suite auxquelles le capitaine désigné ne peut plus exercer sa fonction (par exemple en cas de décès durant le voyage) et est remplacé par l'officier qui le suit immédiatement dans la hiérarchie.

Art. 27

Une spécificité du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer consiste en ce que le marin s'engage vis-à-vis de l'armateur, de son préposé ou du

Met het begrip zeebrief wordt verwezen naar de wet van 21 december 1990 betreffende de registratie van zeeschepen. Het is het document waaruit blijkt dat het daarin vermelde zeeschip het recht heeft de Belgische vlag te voeren.

Artikel 26, 3° definieert de reder als elke natuurlijke persoon of rechtspersoon, ongeacht de benaming of het nationaal recht volgens hetwelk deze is opgericht, die één of meerdere zeeschepen uitbaat onder Belgische vlag. Uit deze definitie vloeit voort dat het eigendomsrecht op het schip geen essentiële vereiste is om reder te zijn.

Gelet op de Europese regelgeving terzake kunnen geen nationaliteitsvereisten meer worden gesteld met betrekking tot de reder. Voortaan is de vlag waaronder het schip vaart het enige criterium.

Indien een niet-Belgische reder (b.v. een Nederlander) een zeeschip onder Belgische vlag wenst uit te baten, bestaat daartegen geen enkel bezwaar, maar moet wel de Belgische wetgeving worden toegepast.

Ook vreemde rechtspersonen die een zeeschip onder Belgische vlag wensen uit te baten, zullen ongeacht het recht volgens het welke zij werden opgericht, onder de toepassing van de Belgische wetgeving vallen. Overeenkomstig het internationaal zeerecht is de vlag van het schip dus het bepalend criterium.

Artikel 26, 4°, omschrijft de kapitein als de persoon aan wie door de reder het bevel over het zeeschip werd toevertrouwd of diegene die feitelijk dit bevel voert. Deze definitie houdt rekening met de internationaal gevoerde terminologie (zie b.v. artikel 1.1 van de richtl3´n 2001/25/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 april 2001 inzake het minimumopleidingsniveau van zeevarenden). Een gelijklopende definitie vindt men ook terug in artikel 4 van het Tucht- en Strafwetboek voor de Koopvaardij en Zeevisserij.

Feitelijk het bevel voeren kan het gevolg zijn van bijzondere omstandigheden die zich tijdens de reis kunnen voordoen, waardoor de als dusdanig aangestelde kapitein zijn functie niet meer kan uitoefenen (b.v. bij overlijden tijdens de reis) en vervangen wordt door de officier die hem in rang onmiddellijk opvolgt.

Art. 27

Specifiek voor de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen is dat de zeeman zich tegenover de reder, zijn gemachtigde of

capitaine à naviguer à bord d'un navire de mer et à y exécuter un travail dans les liens d'un contrat de travail.

Tout contrat d'engagement qui répond aux caractéristiques précitées est un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer régi par les dispositions la présente loi et ses arrêtés d'exécution. Ce qui précède implique que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail n'est pas applicable au contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer, même pas à titre de droit supplétif. Le présent texte de loi portant réglementation du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer constitue en effet une lex specialis, de sorte que seul le droit civil est applicable à titre supplétif, mais pas la loi du 3 juillet 1978.

Le contrat d'engagement maritime peut être conclu soit directement avec l'armateur soit avec son préposé. Il peut aussi être conclu avec le capitaine du navire qui peut conclure, au nom et pour le compte de l'armateur, un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer avec des marins (voir ci-après le commentaire de l'article 30).

Art. 28

Cet article définit le champ d'application de la loi. Conformément au droit maritime international, le pavillon du navire est le critère déterminant.

C'est ainsi que la loi ne sera pas applicable au marin engagé en Belgique ou à l'étranger pour servir à bord d'un navire de mer néerlandais. En revanche, elle s'appliquera au marin qui conclut un contrat d'engagement dans un port français pour servir à bord d'un navire belge.

La nationalité de l'armateur n'a, elle non plus, aucune importance. Dans le cadre de la réglementation européenne, un navire battant pavillon belge peut en effet être exploité par des non-Belges ou des sociétés non belges. Ces bateaux relèvent exclusivement du champ d'application de la législation belge et donc aussi des dispositions de la loi proposée, même si l'équipage est uniquement composé d'étrangers.

Art. 29

Un marin ne peut pas conclure valablement de contrat d'engagement maritime à bord d'un navire de mer lorsqu'il n'est pas libre de tout autre engagement maritime. Il s'agit d'une pratique bien établie dans le secteur

de kapitein verbindt om aan boord van een zeeschip te varen en er arbeid in dienstverband te verrichten.

Elke overeenkomst die aan voornoemde kenmerken beantwoordt, is een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen die door de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten wordt geregeld. Het voorgaande houdt in dat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten niet van toepassing is op de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, ook niet als aanvullend recht. De voorliggende wettekst houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen is immers een lex specialis, zodat enkel het burgerlijk recht aanvullend van toepassing is en niet de wet van 3 juli 1978.

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst kan ofwel rechtstreeks met de reder ofwel met diens gemachtigde worden afgesloten. Zij kan ook met de kapitein van het schip worden afgesloten, die in naam en voor rekening van de reder arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst kan afsluiten met zeelieden (zie verder commentaar bij artikel 30).

Art. 28

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van de wet. Overeenkomstig het internationaal zeerecht is de vlag van het schip het bepalend criterium.

Zo zal een zeeman die in België of in het buitenland aangenomen wordt om op een Nederlands zeeschip te varen, niet onder de toepassing van de wet vallen. Een zeeman die in een Franse haven een arbeidsovereenkomst tekent om op een Belgisch schip te varen, zal echter wel onder de toepassing van de wet vallen.

Ook de nationaliteit van de reder speelt geen rol. In het kader van de Europese regelgeving is het immers mogelijk dat niet-Belgen of niet-Belgische firma's schepen onder Belgische vlag uitbaten. Op deze schepen moet de volledige Belgische wetgeving worden toegepast en dus ook de bepalingen van deze wet, ook als de bemanning volledig uit vreemdelingen bestaat.

Art. 29

Een zeeman kan niet geldig een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen afsluiten wanneer hij niet vrij is van enige andere verbintenis wegens scheepsdienst. Dit vormt een vaste

maritime. Une disposition similaire existe dans la loi du 5 juin 1928 en vigueur actuellement.

Le marin est obligé de se soumettre aux prescriptions en matière d'examen médical fixées par les réglementations y afférentes. Ces prescriptions sont fixées dans la loi du 5 juin 1972 sur la sécurité des navires ainsi que dans l'arrêté royal du 20 juillet 1973 portant règlement sur l'inspection maritime, tel qu'il a été modifié à plusieurs reprises en exécution de traités internationaux et de directives européennes.

Le marin doit également être en possession des brevets requis, des diplômes, attestations ou permis, lorsque la loi l'exige afin d'exercer une fonction déterminée à bord du navire. Il appartient à l'armateur ou à son préposé de s'en assurer au moment de l'engagement.

Art. 30

Cet article prévoit que l'engagement du marin a lieu, en ce qui concerne l'employeur, soit directement par l'armateur, soit par son préposé ou le capitaine du navire. Cette disposition est nécessaire parce qu'une modification de tout ou partie de l'équipage peut survenir à l'étranger et donc en l'absence de l'armateur sur place. Comme cela est mentionné ci-dessus, il existe aussi des armateurs ou des sociétés d'armateurs étrangers qui battent pavillon belge et qui ne pas être nécessairement présents dans les ports lors de la conclusion du contrat d'engagement.

Pour cette raison, un préposé de l'armateur peut également conclure, au nom et pour le compte de l'armateur, le contrat d'engagement maritime à bord d'un navire de mer avec le marin. Cela est aussi valable pour le capitaine du navire qui est également compétent pour engager les membres de l'équipage : dans ce cadre, le capitaine est sur un pied d'égalité avec le préposé de l'armateur.

Si le marin est engagé par le préposé ou le capitaine, ceux-ci doivent faire clairement mention de leur qualité dans le contrat d'engagement. Le Roi détermine, sur avis de la commission paritaire compétente pour la marine marchande, la manière dont la preuve de cette qualité peut être apportée.

Le paragraphe 2 de cet article prévoit que le contrat d'engagement doit être conclu et signé par le marin lui-même. En ce qui concerne le travailleur, l'engagement via un intermédiaire est exclu. Une disposition similaire

praktijk binnen de maritieme sector. Een soortgelijke bepaling bevindt zich ook in de bestaande wet van 5 juni 1928.

De zeeman is verplicht zich te onderwerpen aan de voorschriften inzake geneeskundig onderzoek die bepaald zijn in de desbetreffende reglementeringen. Een en ander is vastgesteld in de wet van 5 juni 1972 op de veiligheid der schepen en in het K.B. van 20 juli 1973 houdende zeevaartinspectiereglement, zoals het herhaaldelijk is gewijzigd in uitvoering van internationale verdragen en E.U.-richtlijnen.

De zeeman moet tevens in het bezit zijn van de nodige brevetten, diploma's, getuigschriften of vergunningen, wanneer dit wettelijk vereist wordt voor het uitoefenen van een bepaalde functie aan boord van het schip. Het komt aan de reder of aan zijn gemachtigde toe om zich hiervan te vergewissen op het moment van de aanwerving.

Art. 30

Dit artikel bepaalt dat de aanwerving van de zeeman langs werkgeverszijde geschiedt ofwel rechtstreeks door de reder, ofwel door zijn gemachtigde of de kapitein van het schip. Dit is noodzakelijk omdat een verandering van de bemanning, of een gedeelte ervan, ook in het buitenland kan gebeuren en de reder zelf dus niet steeds ter plaatse is. Zoals hoger vermeld zijn er ook vreemde reders of rederijen die schepen onder Belgische vlag uitbaten en die niet noodzakelijk aanwezig zijn in de haven bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst.

Om die reden kan ook een gemachtigde van de reder in naam en voor rekening van de reder de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst afsluiten met de zeeman. Hetzelfde geldt voor de kapitein van het schip, die eveneens bevoegd is om bemanningsleden aan te werven: de kapitein staat in dit verband gelijk met een gemachtigde van de reder.

Indien de aanwerving van de zeeman geschiedt door een gemachtigde of de kapitein, dienen deze in de arbeidsovereenkomst duidelijk melding te maken van hun hoedanigheid. De Koning bepaalt, op advies van het bevoegde Paritair Comité voor de koopvaardij, op welke manier het bewijs van die hoedanigheid kan worden geleverd.

Paragraaf 2 van dit artikel bepaalt dat de arbeidsovereenkomst door de zeeman zelf moet worden afgesloten en ondertekend. Langs werknemerszijde wordt de aanwerving via tussenpersonen dus uitgesloten. Een

existe également dans la loi du 5 juin 1928 en vigueur actuellement. Elle visait, autrefois, à combattre des pratiques détournées en vigueur à l'époque telles que l'engagement via des «shipping masters» auxquels le marin devait céder une partie de ses rétributions afin de pouvoir être engagé. Cette disposition a encore son utilité aujourd'hui, dans le cadre de la présente loi.

Ce qui précède n'a pas pour effet d'interdire que les conditions du contrat d'engagement puissent être discutées par l'intermédiaire d'un bureau de placement. Le fonctionnement de tels bureaux est strictement réglementé par la Convention de l'O.I.T. n° 9 concernant le placement des marins, adoptée à Gènes le 10 juillet 1920. Ce traité a été ratifié par la Belgique le 4 février 1925.

Art. 31

Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer est toujours conclu pour une durée déterminée, et ce afin d'éviter que le marin ne soit perpétuellement lié à l'armateur. Un principe identique se retrouve également dans la loi du 5 juin 1928 en vigueur actuellement.

Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer peut également être renouvelé. La conclusion de contrats successifs à durée déterminée est donc autorisée de manière illimitée.

Art. 32

Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer doit être constaté par écrit préalablement et en des termes clairs, et il doit être signé par les deux parties. Un engagement verbal est donc exclu. C'est déjà le cas dans la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur.

L'obligation de constater par écrit préalablement le contrat d'engagement trouve également sa cause dans l'obligation d'en envoyer une copie à l'agent chargé du contrôle de la navigation désigné à cet effet (voir ci-après, le commentaire de l'article 35).

Le paragraphe 2 de cet article énumère les données minimales qui doivent figurer dans le contrat d'engagement maritime. Il s'agit des éléments suivants :

- le lieu et la date de l'engagement ;
- toutes les données permettant d'identifier complètement aussi bien le marin que l'armateur ou son préposé ;

zelfde bepaling vindt men ook terug in de bestaande wet van 5 juni 1928. Indertijd had zij tot doel bepaalde historische wanpraktijken uit te roeien, zoals de aanwerving via «shipping masters» waaraan de zeeman een deel van zijn gages moest afstaan om te kunnen worden aangeworven. Deze bepaling blijft thans haar nut behouden in het raam van deze wet.

Het voorgaande belet niet dat de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst kunnen worden besproken door tussenkomst van een bureau voor arbeidsbemiddeling. De werking van dergelijke bureaus is strikt gereglementeerd door het I.A.O.-Verdrag nr. 9 betreffende de plaatsing van zeelieden, aangenomen te Genua op 10 juli 1920. Dit verdrag werd door België op 4 februari 1925 bekrachtigd.

Art. 31

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt steeds gesloten voor een bepaalde tijd, dit om een bestendige binding van de zeeman aan de reder te vermijden. Een zelfde principe vindt men ook terug in de bestaande wet van 5 juni 1928.

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen kan evenwel worden hernieuwd. Opeenvolging van verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is derhalve onbeperkt mogelijk.

Art. 32

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen dient op voorhand schriftelijk en in klare bewoordingen te worden vastgelegd en door beide partijen ondertekend. Mondelinge aanwerving wordt derhalve uitgesloten. Dit is ook reeds het geval onder de bestaande wet van 5 juni 1928.

De plicht om op voorhand de arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen houdt onder meer ook verband met de verplichting om een kopie daarvan op te sturen naar de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld (zie verder commentaar bij artikel 35).

Paragraaf 2 van dit artikel somt de gegevens op die minimaal in de arbeidsovereenkomst moeten worden opgenomen. Deze zijn:

- de plaats en datum van de aanwerving;
- alle gegevens om zowel de zeeman als de reder of zijn gemachtigde volledig te kunnen identificeren;

- toutes les données utiles concernant le navire à bord duquel la fonction doit être exercée. Celles-ci comprennent entre autres le numéro attribué au navire de mer par l'Organisation maritime internationale conformément à la résolution OMI A.600(15) et qui apparaît sur la lettre de mer du navire concerné. Le numéro OMI est un numéro unique attribué aux navires de la marine marchande et qui reste inchangé, même si le bateau change de nom, de pavillon ou de propriétaire. Il constitue en cela une des manières les plus précises pour identifier le bateau.
- le lieu et la date de l'embarquement ;
- la fonction que le marin devra effectuer, de même que la rémunération convenue et, le cas échéant, le mode de paiement ;
- la durée du contrat d'engagement.

Art. 33

Cet article permet de conclure le contrat d'engagement maritime au moyen de la signature électronique.

Art. 34

Cet article contient une disposition classique du droit commun sur les contrats de travail, qui est reprise littéralement à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Cette disposition doit, par conséquent, être interprétée de la même manière que celle issue de la loi du 3 juillet 1978.

Art. 35

À la conclusion d'un contrat d'engagement, un exemplaire du contrat est remis au marin. Un autre exemplaire du contrat d'engagement doit en outre être conservé à bord du navire de mer, où il peut être consulté à tout moment par le marin. De plus, un exemplaire doit également être transmis sans délai à l'agent chargé du contrôle de la navigation, désigné à cet effet, du port d'attache du navire de mer. En Belgique ces agents sont nommés en vertu de la loi du 3 mai 1999 organisant la répartition des compétences suite à l'intégration de la police maritime, de la police aéronautique et de la police des chemins de fer dans la police fédérale.

- alle nuttige gegevens betreffende het schip waarop de functie zal worden uitgeoefend. Deze omvatten o.a. het nummer dat door de Internationale Maritieme Organisatie aan het zeeschip wordt toegekend overeenkomstig de IMO-resolutie A.600(15) en dat op de zeebrief van het betrokken schip voorkomt. Het IMO-nummer is een uniek nummer dat aan koopvaardijschepen wordt toegekend en dat onveranderd blijft, zelfs indien het schip verandert van naam, vlag of eigenaar. Het vormt derhalve één van de meest accurate manieren om een schip te identificeren.
- de plaats en datum van de inscheping;
- de functie die de zeeman zal moeten vervullen aan boord van het zeeschip, alsook de daaraan verbonden bezoldiging en desgevallend de wijze van betaling ervan;
- de duur van de overeenkomst.

Art. 33

Dit artikel maakt het mogelijk om de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst door middel van een elektronische handtekening te sluiten.

Art. 34

Dit artikel bevat een klassieke bepaling uit het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomsten, die letterlijk is overgenomen uit artikel 6 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze bepaling dient bijgevolg op dezelfde wijze te worden geïnterpreteerd als in het kader van de wet van 3 juli 1978.

Art. 35

Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst wordt een exemplaar overhandigd aan de zeeman. Tevens dient zich een exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan boord van het zeeschip te bevinden, waar de zeeman het op elk moment moet kunnen inkijken. Bovendien moet ook onverwijld een exemplaar worden overgezonden aan de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld van de thuishaven van het zeeschip. In België worden deze ambtenaren aangesteld krachtens de wet van 3 mei 1999 tot regeling van de bevoegdheidsverdeling ingevolge de integratie van de zeevaartpolitie, de luchtvaartpolitie en de spoorwegpolitie in de federale politie.

La communication sans délai d'une copie du contrat d'engagement à l'agent chargé du contrôle de la navigation est rendue nécessaire suite à l'abandon de la formalité d'enrôlement. Par la rédaction et à la conclusion d'un rôle d'équipage du navire ces fonctionnaires disposent, jusqu'à ce jour, d'une vue claire des personnes occupées à bord du navire de mer. A l'appui de ce document, ils peuvent vérifier si l'équipage est composé réglementairement et s'il dispose de l'expérience professionnelle requise par la loi.

Dans la mesure où l'enrôlement ne sera plus exigé pour l'engagement de marins, les agents chargés du contrôle de la navigation doivent être avertis, par un autre moyen, de l'occupation de personnes à bord d'un navire de mer. C'est pourquoi une copie de tout contrat d'engagement maritime conclu entre un armateur et un marin naviguant sous pavillon belge doit être communiquée sans délai à l'agent chargé du contrôle de la navigation, désigné à cet effet, du port d'attache du navire de mer.

Art. 36

Cet article prévoit que lorsque, contrairement à l'article 36, aucun n'écrit n'a été rédigé, la preuve par témoin est admise quelle que soit la valeur du litige.

Cette disposition est littéralement reprise de l'article 12 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et doit être interprétée de manière identique à ce qui est prévu dans cette loi.

Art. 37

Cet article stipule que les parties au contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations qui pourraient naître du contrat

Comme l'a fait remarquer le Conseil d'État dans son avis n°40.607/1, cette disposition doit être reprise dans la loi afin de faire droit à l'article 4, §1er, de la convention n°22 de l'O.I.T. concernant le contrat d'engagement des marins qui incite le législateur national à adopter les mesures appropriées pour garantir que le contrat d'engagement ne contienne aucune clause par laquelle les parties conviendraient à l'avance de déroger aux règles normales de compétences des juridictions.

Het onverwijld overzenden van een kopie van de arbeidsovereenkomst aan de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaren is noodzakelijk nu de formaliteit van de aanmonstering wordt verlaten. Door het opstellen en afsluiten van de monsterrol van een schip hebben deze ambtenaren tot op heden een duidelijk overzicht van de personen die aan boord van een zeeschip worden tewerkgesteld. Op basis hiervan kunnen zij nagaan of de bemanning reglementair is samengesteld en over de wettelijk vereiste beroepservaring beschikt.

Vermits de aanmonstering niet langer een vereiste zal vormen in het kader van de aanwerving van zeelieden, dienen de ambtenaren die met de scheepvaartcontrole zijn belast op een andere manier op de hoogte te worden gebracht van de tewerkstelling aan boord van een zeeschip. Derhalve moet van elke arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst die wordt afgesloten tussen een reder en een zeeman varend onder Belgische vlag, onverwijld een kopie worden overgezonden aan de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld van de thuishaven van het zeeschip.

Art. 36

Dit artikel bepaalt dat wanneer in strijd met artikel 36 een geschrift ontbreekt, het getuigenbewijs toegelaten is ongeacht de waarde van het geschil.

Deze bepaling is letterlijk overgenomen uit artikel 12 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en dient op dezelfde wijze te worden begrepen als in het kader van die wet.

Art. 37

Dit artikel bepaalt dat de partijen bij de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen zich er niet vooraf toe mogen verbinden om geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

Zoals de Raad van State heeft opgemerkt in zijn advies nr. 40.607/1, dient deze bepaling in de wet te worden opgenomen om recht te doen aan artikel 4, § 1 van het I.A.O.-Verdrag nr. 22 betreffende het aanwervingscontract van zeelieden, dat de nationale wetgever aanspoort de nodige maatregelen te nemen teneinde te garanderen dat het aanwervingscontract geen enkele bepaling bevat waarbij de partijen op voorhand zouden afwijken van de bevoegdheid van de rechtsmacht.

Art. 38

Lors de son premier engagement maritime à bord de navires de mer, tout marin navigant sous pavillon belge doit être repris dans le registre des marins tenu par le Directorat-général du Transport maritime du SPF Mobilité et Transports. Ce système est issu de la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur mais est à ce jour actualisé, dans le cadre de la présente loi.

Si le premier contrat d'engagement est conclu dans un port étranger, l'inscription dans le registre des marins peut se faire dans les quinze jours ouvrables suivant la conclusion de ce premier contrat d'engagement.

Art. 39

Au plus tard dans les quinze jours qui suivent l'inscription dans le registre des marins, le fonctionnaire chargé du contrôle de la navigation désigné à cet effet établit, pour le marin concerné, un livret de marin qu'il doit envoyer par recommandé à l'armateur ou son préposé. Celui-ci doit ensuite immédiatement le transmettre au marin.

Au cas où le livret de marin ne peut pas être immédiatement fourni, on établit un livret provisoire de marin dont la validité maximale est de six mois. Cela peut se présenter lorsque, par exemple, le premier engagement du marin a lieu dans un port étranger et que le livret de marin ne peut pas être fourni directement.

Le livret de marin et le livret provisoire de marin remplacent le livret d'enrôlement et la déclaration d'identité dont il était question dans l'ancienne loi du 5 juin 1928.

Les dispositions relatives au livret de marin et le livret provisoire de marin doivent être examinées sous l'angle de la Convention de l'O.I.T. n° 22 relatif au contrat d'engagement de marins, conclu à Genève en date du 24 juin 1926. Cette convention a été ratifiée par la Belgique en date du 4 avril 1928. L'article 5 de cette convention dispose que chaque marin doit recevoir un document dans lequel ses services à bord doivent être repris. Ce document ne peut comporter aucune appréciation sur la manière dont le marin effectue son travail ni aucune mention relative à son salaire.

Art. 38

Bij zijn eerste aanwerving wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen moet elke zeeman varend onder Belgische vlag opgenomen worden in het register der zeelieden, dat wordt bijgehouden door het Directoraat-generaal Maritiem Vervoer van de FOD Mobiliteit en Vervoer. Dit systeem spruit voort uit de bestaande wet van 5 juni 1928, maar wordt thans gemoderniseerd in het kader van deze wet.

In geval de eerste arbeidsovereenkomst in een buitenlandse haven wordt aangegaan, kan de inschrijving in het register der zeelieden evenwel gebeuren binnen de vijftien werkdagen na het afsluiten van deze eerste arbeidsovereenkomst.

Art. 39

Uiterlijk binnen vijftien dagen na de inschrijving in het register der zeelieden maakt de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld een zeemansboek op voor de betrokken zeeman, dat hij aangetekend opstuurt naar de reder of zijn gemachtigde. Deze dient het vervolgens onverwijld aan de zeeman te bezorgen.

In geval het zeemansboek niet onmiddellijk kan worden afgeleverd, wordt een voorlopig zeemansboek uitgereikt dat maximum zes maanden geldig is. Dit kan zich b.v. voordoen wanneer de eerste aanwerving van de zeeman in een buitenlandse haven geschiedt en het zeemansboek hem niet direct ter hand kan worden gesteld.

Het zeemansboek en het voorlopig zeemansboek vervangen het monsterboekje en het eenzelvigheidsbewijs waarvan sprake is in de oude wet van 5 juni 1928.

De bepalingen betreffende het zeemansboek en het voorlopig zeemansboek moeten worden gezien in het licht van het I.A.O.-Verdrag nr. 22 betreffende het aanwervingscontract van zeelieden, aangenomen te Genève op 24 juni 1926. Dit verdrag werd door België bekrachtigd op 4 april 1928. Artikel 5 van dit verdrag bepaalt dat iedere zeeman een document moet ontvangen waarin zijn diensten aan boord moeten worden vermeld. Dit document mag geen enkele beoordeling bevatten omtrent de wijze waarop de zeeman zijn arbeid uitoefent, noch vermeldingen betreffende zijn verloning.

Art. 40

Cet article mentionne quelles données doivent apparaître dans le livret de marin.

Le livret de marin contient le numéro d'enregistrement concerné du registre des marins dans lequel le marin est repris en application de l'article 46.

Le livret de marin contient le signalement du titulaire, son identité et la qualité du marin à bord. Du reste, y sont consignées les données relatives à chaque recrutement en raison d'un service à bord, chaque fois avec le nom et le numéro OMI du navire de mer, son tonnage brut, la puissance du moteur et le nom du capitaine.

Toute nouvelle inscription dans le livret de marin doit porter le cachet du navire de mer et les nom et signature du capitaine.

Pour le reste, le Roi fixe la forme et le contenu du livret de marin. Il précise également la rétribution qui est due pour la tenue du livret de marin et comment et par qui elle doit être payée.

Art. 41

Cet article donne compétence au Roi pour remplacer le livret de marin par un autre document, preuve d'identification ou moyen de contrôle dont le contenu est identique ou, au moins, similaire et qui offre les mêmes garanties. Il détermine, dans ce cadre, les mesures transitoires nécessaires. Le Roi ne peut faire usage de cette compétence que sur avis de la Commission paritaire pour la marine marchande.

L'objectif de cette délégation de compétence est de créer une possibilité d'adapter avec souplesse les dispositions en matière de livret de marin à la lumière de la future numérisation des données en rapport avec l'occupation à bord des bateaux de mer. Cette possibilité n'existe pas encore pour le moment mais peut, dans le futur, être envisagée suite au traité maritime consolidé qui a été adopté le 23 février 2006 lors de la 94ème session (maritime) de la Conférence internationale du Travail. Afin de permettre au secteur de réagir de manière rapide et adaptée lorsque la transmission par voie électronique sera rendue possible, il est opportun, sur ce point, de prévoir dans la loi une possibilité d'adaptation par arrêté royal.

Art. 40

Dit artikel bepaalt welke gegevens in het zeemansboek moeten voorkomen.

Het zeemansboek draagt het betrokken registratienummer van het register der zeelieden, waarin de zeeman in uitvoering van artikel 46 wordt opgenomen.

Het zeemansboek vermeldt de persoonsbeschrijving, de identiteit en de hoedanigheid aan boord van de zeeman. Verder worden gegevens vermeld in verband met elke aanwerving wegens scheepsdienst, telkens met inbegrip van de naam en het IMO-nummer van het zeeschip, de brutotonnenmaat ervan, het motorvermogen en de naam van de kapitein.

Elke nieuwe inschrijving in het zeemansboek dient de stempel van het zeeschip en de naam en de handtekening van de kapitein te bevatten.

Voor de rest bepaalt de Koning de vorm en de inhoud van het zeemansboek. Tevens bepaalt hij welke retributie er door de zeeman verschuldigd is voor het uitreiken van het zeemansboek en hoe die moet worden betaald.

Art. 41

Dit artikel verleent de bevoegdheid aan de Koning om het zeemansboek te vervangen door een ander document, identificatiebewijs of controlemiddel dat dezelfde of minstens een gelijkaardige inhoud kent en dezelfde waarborgen biedt, en dienaangaande de nodige overgangsmaatregelen vast te stellen. De Koning kan van deze bevoegdheid enkel gebruik maken na advies van het Paritair Comité voor de koopvaardij.

De bedoeling van deze bevoegdheidsdelegatie ligt in het creëren van een soepele mogelijkheid tot aanpassing van de bepalingen inzake het zeemansboek in het licht van een toekomstige digitalisering van de gegevens m.b.t. de tewerkstelling aan boord van zeeschepen. Deze mogelijkheid bestaat op dit ogenblik nog niet, maar mag in de toekomst worden verwacht als gevolg van het geconsolideerd maritiem verdrag dat op 23 februari 2006 werd aangenomen tijdens de 94ste (maritieme) zitting van de Internationale Arbeidsconferentie. Om de sector toe te laten snel en gepast te reageren wanneer een verwerking via elektronische weg mogelijk wordt, is het opportuun om dienaangaande in de wet een mogelijkheid tot aanpassing via koninklijk besluit te voorzien.

Art. 42

Cet article contient une disposition classique du droit commun en matière de contrat de travail, relative au respect mutuel que se doivent mutuellement l'employeur et le travailleur.

On retrouve cette disposition dans la même forme à l'article 16 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Elle doit être comprise de la même manière que dans cette loi.

Art. 43

Ici, ont été énumérées quelques obligations légales qui s'imposent pour le marin qui a été recruté pour travailler à bord d'un navire de mer. Ces obligations sont classiques dans le droit des contrats de travail. Dans le cadre de la présente loi, elles ont été également formulées en tenant compte de la situation spécifique du travail à bord d'un navire de mer.

Le marin est, entre autres choses, tenu d'agir selon les ordres et les instructions de ses supérieurs hiérarchiques, également lorsque ceux-ci ne concernent pas directement l'exécution du travail convenu. Cette disposition doit être lue à la lumière du droit disciplinaire spécifique en vigueur dans la marine marchande. Dans ce cadre, par exemple, à l'égard de toute personne qui se trouve à bord, le capitaine exerce l'autorité nécessaire pour le maintien de l'ordre, la sécurité du bateau, des passagers et du chargement ainsi que le bon déroulement du voyage. A cette fin, il peut faire usage de tous les moyens de contrainte utiles et exiger de toute personne qui est à bord de l'assister.

Art. 44

Cet article prévoit pour le marin une obligation de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle des autres marins, à l'armateur, à son préposé, au capitaine ou aux tiers.

Il s'agit ici également d'une obligation classique dans le droit relatif aux contrats de travail.

Art. 45

Le marin est tenu de se rendre à bord du navire de mer au lieu, au jour et à l'heure préalablement commu-

Art. 42

Dit artikel bevat een klassieke bepaling uit het gemeen recht inzake arbeidsovereenkomsten m.b.t. de wederzijdse eerbied die werkgever en werknemer elkaar verschuldigd zijn.

Deze bepaling vindt men in dezelfde vorm terug in artikel 16 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zij dient derhalve op dezelfde manier te worden begrepen als in die wet.

Art. 43

Hierin worden enkele wettelijke verplichtingen opgesomd welke rusten op de zeeman die is aangeworven om arbeid te verrichten aan boord van een zeeschip. Deze verplichtingen zijn klassiek in het arbeidsovereenkomstenrecht. In het kader van deze wet worden zij evenwel geformuleerd rekening houdend met de specifieke situatie van de arbeid aan boord van een zeeschip.

De zeeman is er onder andere toe gehouden om te handelen volgens de bevelen en instructies van zijn hiërarchische meerderen, ook wanneer deze niet onmiddellijk de uitvoering van de bedongen arbeid betreffen. Deze bepaling moet worden gezien mede in het licht van het bijzonder tuchtrecht dat geldt voor de koopvaardij. In het kader hiervan oefent de kapitein b.v. over eenieder die zich aan boord bevindt, het gezag uit dat noodzakelijk is voor de handhaving van de orde, de veiligheid van het schip, de opvarenden en de lading, alsmede voor de goede afloop van de reis. Hij kan alle daartoe dienstige dwangmiddelen gebruiken en ieder die aan boord is, opvorderen om hem daarin bij te staan.

Art. 44

Dit artikel voorziet in een verplichting voor de zeeman om zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medezeelieden, van de reder, zijn gemachtigde of de kapitein, of van derden.

Het gaat hier eveneens om een verplichting die klassiek is in het arbeidsovereenkomstenrecht.

Art. 45

De zeeman is verplicht zich aan boord van het zeeschip te begeven op de plaats, datum en uur die hem

niqués par l'armateur, son préposé ou le capitaine. Conformément à l'article 32, § 2, 5°, le lieu et le jour de l'embarquement seront toujours mentionnés par écrit dans le contrat d'engagement.

Chaque retard non justifié du marin à cause duquel il ne peut pas prendre son service au moment convenu conduit de plein droit à la cessation immédiate du contrat sans qu'une indemnité de rupture ne soit due. Il en va de même pour toute absence à bord pendant le voyage sans l'autorisation du capitaine, même à l'étranger. L'armateur ou son préposé peut cependant toujours décider de garder le marin encore en service.

Cette disposition semble assez sévère mais constitue un usage courant dans le secteur maritime. Une disposition identique figure également dans la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur.

La nécessité de cette sanction provient du fait que le trafic en mer est réglementé de manière très stricte dans le but garantir la sécurité. Ainsi, le règlement d'inspection maritime comporte des dispositions telles que l'équipage minimum requis à bord d'un navire de mer. En outre, il est également prescrit d'être en possession de certains diplômes et brevets requis pour l'exercice de certaines fonctions à bord d'un navire de mer. Si le membre d'équipage arrive en retard ou même ne se présente pas du tout, la plupart du temps, le navire ne pourra pas appareiller à temps. Il est aussi souvent très difficile dans un court laps de temps de trouver un remplaçant pour un membre d'équipage absent remplissant toutes les conditions légalement requises. Dans le secteur de la marine marchande, ne pas pouvoir temporairement appareiller entraîne irrévocablement de grandes pertes économiques pour l'armateur. C'est pourquoi dans le cadre de la présente loi, il est fait application de la tradition classique de la marine marchande, à savoir que chaque absence sans motif valable peut entraîner la rupture du contrat d'engagement sans aucune indemnité.

Art. 46

Conformément au droit maritime international, le marin est tenu de coopérer au sauvetage de son propre navire, mais aussi de prêter aide et assistance à d'autres navires, débris de navires ou cargaisons naufragées. Cette obligation n'est pas seulement inspirée par des considérations humanitaires mais s'impose aussi pour assurer la sécurité de la navigation. Les épaves incon-

voorafgaandelijk door de reder, zijn gemachtigde of de kapitein werd meegedeeld. De plaats en datum van inscheping zullen, overeenkomstig artikel 32, § 2, 5°, alvast vermeld moeten staan in het geschrift van de arbeidsovereenkomst.

Elke niet-gerechtvaardigde vertraging van de zeeman, waardoor deze zijn dienst aan boord niet begint op het overeengekomen tijdstip, leidt van rechtswege tot de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zonder dat een verbrekingsvergoeding verschuldigd is. Hetzelfde geldt voor elke afwezigheid van boord zonder toelating van de kapitein tijdens de reis, zelfs in het buitenland. De reder of zijn gevolmachtigde kan echter steeds beslissen om de zeeman alsnog in dienst te houden.

Het voorgaande lijkt nogal drastisch maar is een vast gebruik in de maritieme sectoren. Een zelfde bepaling bevindt zich ook in de bestaande wet van 5 juni 1928.

De noodzaak van deze sanctie ligt in het feit dat het verkeer op zee zeer strikt gereglementeerd is met het oog op het waarborgen van de veiligheid. Zo bevat het zeevaartinspectiereglement voorschriften m.b.t. de minimum bemanning aan boord van een zeeschip. Bovendien is ook het bezit van bepaalde diploma's en brevetten voorgeschreven voor het uitoefenen van bepaalde functies aan boord van een zeeschip. Indien bemanningsleden te laat komen of zelfs helemaal niet komen opdagen, zal het schip doorgaans niet op tijd kunnen afvaren. Het is vaak ook zeer moeilijk om voor een afwezig bemanningslid binnen een korte tijdspanne een vervanger te vinden die aan alle wettelijke eisen voldoet. Niet tijdig kunnen afvaren leidt in de koopvaardijsector echter onherroepelijk tot grote economische verliezen voor de reder. Om die reden wordt in het kader van deze wet de klassieke zeevaarttraditie gehandhaafd dat elke afwezigheid, zonder geldige reden, kan leiden tot de verbreking van de arbeidsovereenkomst zonder enige vergoeding.

Art. 46

Overeenkomstig het internationaal zeerecht is de zeeman gehouden mee te werken aan het bergen van zijn eigen schip, maar ook tot het verlenen van hulp en bijstand aan andere schepen, overblijfselen ervan of ladingen in nood. Dit is niet enkel ingegeven door humanitaire redenen, maar is ook noodzakelijk voor de veiligheid van de scheepvaart. Ongekende wrakken of

nues ou les cargaisons à la dérive constituent en effet un danger pour la navigation en général et pour la marine marchande en particulier, étant donné qu'une épave dérivant par exemple à la suite d'une collision peut déjà provoquer un nouvel accident quelques heures plus tard.

En dehors des obligations énumérées dans cette loi et en dehors des cas de force majeure, qualifiés comme tels par le capitaine, le marin n'est pas tenu d'exercer une autre fonction que celle qui a été convenue dans le contrat d'engagement. On retrouve également une disposition équivalente dans la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur. Plus haut, il a déjà été indiqué que le capitaine, compte tenu du régime disciplinaire existant dans la marine marchande, dispose légalement de l'autorité pour requérir de chacun le maintien à bord de l'ordre et de la sécurité.

Art. 47

Cet article introduit la règle classique de la disposition relative à la responsabilité du travailleur dans l'exécution du contrat de travail. Pareille règle n'est pas présente dans la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur, ce qui constitue une lacune sur le plan de la protection du marin.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les marins et les travailleurs ordinaires, il convient de prévoir une limitation à la responsabilité du marin, à fortiori en raison du fait que les manipulations susceptibles de causer un dommage dans la marine marchande peuvent avoir des conséquences financières importantes difficiles à supporter pour un travailleur au plan individuel.

Cette règle qui a été introduite est la même que celle de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En conséquence, elle doit être interprétée de la même manière dans le cadre de cette loi.

Sur recommandation du Conseil d'État dans son avis 40.607/1, le terme « dol » du présent texte de loi est remplacé par le terme « faute intentionnelle » et les concepts « zware schuld » et « lichte schuld » sont remplacés par les concepts « zware fout » et « lichte fout ».

Art. 48

Ici, sont énumérées les obligations légales qui pèsent sur l'armateur/employeur. Ces obligations sont clas-

drijvende ladingen vormen immers een gevaar voor de scheepvaart in het algemeen en de koopvaardij in het bijzonder, omdat b.v. een wrak als gevolg van een aanvaring reeds enkele uren later een volgend ongeval kan veroorzaken.

Buiten de verplichtingen in deze wet opgesomd en buiten de gevallen van overmacht, waarover de kapitein oordeelt, is de zeeman niet gehouden enige andere functie te verrichten dan die welke in de arbeidsovereenkomst werd overeengekomen. Een soortgelijke bepaling vindt men ook terug in de bestaande wet van 5 juni 1928. Hoger werd er reeds op gewezen dat de kapitein, ingevolge het heersende tuchtrecht voor de koopvaardij, het wettige gezag heeft om eenieder aan boord op te vorderen met het oog op het handhaven van de orde en de veiligheid.

Art. 47

Dit artikel voert de klassieke regeling in m.b.t. de beperking van de aansprakelijkheid van de werknemer bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst. Dergelijke regeling is niet aanwezig in de bestaande wet van 5 juni 1928, wat een lacune vormt op het vlak van de bescherming van de zeeman.

Teneinde de gelijke behandeling te garanderen van zeevarenden met gewone werknemers dient te worden voorzien in een beperking van de werknemersaansprakelijkheid van de zeevarende, des te meer omdat schadeverwekkende handelingen in de koopvaardij grote geldelijke gevolgen kunnen hebben die voor een individuele werknemer moeilijk te dragen zijn.

De regeling die wordt ingevoerd is dezelfde als die welke geldt in het kader van artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zij moet derhalve op dezelfde manier worden geïnterpreteerd als in het kader van die wet.

Op aanwijzen van de Raad van State in zijn advies nr. 40.607/1 wordt in de voorliggende wettekst de term «bedrog» vervangen door de term «opzettelijke fout» en worden de begrippen «zware schuld» en «lichte schuld» vervangen door de begrippen «zware fout» en «lichte fout».

Art. 48

Hierin worden de wettelijke verplichtingen opgesomd die rusten op de reder/werkgever. Deze verplichtingen

siques dans le droit des contrats de travail. Dans le cadre de cette loi, elles sont cependant formulées en tenant compte de la situation très spécifique de l'occupation dans le secteur de la marine marchande.

Ainsi, l'armateur doit veiller à fournir un logement à bord bien aménagé, proportionné au nombre d'occupants et réservé à leur usage. Il est également tenu de fournir, à sa charge, une nourriture saine et suffisante ainsi que des équipements sanitaires satisfaisants.

Pour ce qui concerne le logement et l'entretien à bord, tout est réglé dans la loi du 5 juin 1972 sur la sécurité des navires et dans l'arrêté royal du 20 juillet 1973 portant règlement sur l'inspection maritime, tel qu'il a été modifié à plusieurs reprises en exécution des traités internationaux et des directives européennes.

Art. 49

Le débarquement immédiat ne peut être ordonné par le capitaine que pour un motif grave. C'est notamment le cas lorsque la sécurité du navire est menacée ou lorsque la tranquillité de l'équipage est perturbée. Cela peut, par exemple, être le cas lors de bagarres à bord du fait du au marin, menaces, ivresse grave, maladie très contagieuse, etc..

Le motif du débarquement immédiat doit être spécifié dans le journal de bord.

Art. 50

Cet article exécute la même disposition que celle que l'on retrouve à l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Elle doit dès lors être interprétée de la même manière que dans le cadre de cette loi.

Art. 51

Cet article introduit la même disposition que celle que contient l'article 25 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Elle doit être dès lors interprétée de la même manière dans le cadre de cette loi.

zijn klassiek in het arbeidsovereenkomstenrecht. In het kader van deze wet worden zij evenwel geformuleerd rekening houdend met de zeer specifieke situatie van de tewerkstelling in de koopvaardijsector.

Zo moet de reder zorgen voor een goed ingericht logies aan boord, dat ruimte biedt naar evenredigheid van het getal er in onder te brengen zeelieden en dat uitsluitend tot hun gebruik is bestemd. Tevens dient hij te zijnen laste te zorgen voor gezond en voldoende voedsel en een behoorlijke sanitaire uitrusting.

M.b.t. de huisvesting en het levensonderhoud aan boord is een en ander nader geregeld in de wet van 5 juni 1972 op de veiligheid der schepen en in het K.B. van 20 juli 1973 houdende zeevaartinspectie-reglement, zoals het herhaaldelijk is gewijzigd in uitvoering van internationale verdragen en E.U.-richtlijnen.

Art. 49

Onmiddellijke ontscheping kan door de kapitein slechts bevolen worden wanneer dit om een ernstige reden noodzakelijk is. Dit is onder meer het geval wanneer, door toedoen van de zeeman, de veiligheid van het zeeschip bedreigd wordt of de gerustheid van de bemanning verstoord wordt. Dit kan b.v. het geval zijn bij vechtpartijen aan boord, bedreigingen, zware dronkenschap, een zeer besmettelijke ziekte, …

De reden van de onmiddellijke ontscheping dient in het logboek te worden ingeschreven.

Art. 50

Dit artikel voert dezelfde bepaling in als die welke voorkomt in artikel 21 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zij moet derhalve op dezelfde manier worden geïnterpreteerd als in het kader van die wet.

Art. 51

Dit artikel voert dezelfde bepaling in als die welke voorkomt in artikel 25 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zij moet derhalve op dezelfde manier worden geïnterpreteerd als in het kader van die wet.

Art. 52

Le marin a droit à la rémunération convenue dans le contrat d'engagement.

Comme c'est l'usage, la rémunération minimale du marin ainsi que son mode de calcul seront fixés dans une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Pour la fixation de la rémunération, une distinction peut être faite sur base des critères suivants :

- la nature du navire de mer ;
- la fonction à bord ;
- la durée du voyage en mer du marin.

Art. 53

Le marin conserve son droit à la rémunération en cas de capture du navire, de déclaration d'innavigabilité ou de saisie-arrêt, du moins tant que le capitaine lui donne l'ordre de rester à bord.

La capture est le fait de pirates qui, par acte illégitime de violence, détention ou déprédation, se rendent maître d'un bateau en haute mer (définition de l'article 15 de la Convention de Haute Mer, signé à Genève en date du 29 avril 1958). Pareils faits arrivent encore quotidiennement de nos jours.

Un bateau est innavigable lorsque la situation dans laquelle il se trouve, suite à un défaut de construction, le bateau, le matériel ou, suite à une erreur de l'équipage, il lui est impossible d'accomplir sa mission compte tenu des dangers habituels liés à la navigation maritime. Par opposition à ce qui est le cas sous la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur, une distinction n'est plus faite entre l'innavigabilité qui n'est pas attribué au fait ou à la faute de l'armateur et celle qui en est sa conséquence.

La saisie-arrêt fait allusion à une décision d'une autorité qui interdit au bateau de quitter le port. En principe, il s'agit d'une mesure temporaire. L'interdiction de quitter le port n'emporte pas nécessairement la cessation du voyage en mer. Ce ne sera le cas que si cette mesure a pour conséquence que le voyage ne peut plus être poursuivi.

Art. 52

De zeeman heeft recht op het loon dat is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

Zoals gebruikelijk zal het minimumloon van de zeelieden, alsook de berekeningswijze daarvan, worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard.

Bij de vaststelling van het loon kan een onderscheid worden gemaakt op grond van de volgende criteria:

- de aard van het zeeschip;
- de functie aan boord;
- de vaartijd van de zeeman.

Art. 53

De zeeman behoudt zijn recht op loon in geval van opbrenging van het zeeschip, indien het onzeewaardig wordt verklaard of in geval van beslag onder derden, althans voor zover hij van de kapitein aan boord dient te blijven.

Opbrenging is de daad van piraten waardoor deze door onwettige daden van geweld, aanhouding of plundering, zich in volle zee meester maken van een schip (definitie van artikel 15 van het Verdrag inzake de volle zee, opgemaakt te Genève op 29 april 1958). Dergelijke feiten doen zich heden ten dage nog steeds voor.

Een schip is onzeewaardig als de toestand waarin het zich bevindt, ingevolge een gebrek in de constructie, de inrichting, de uitrusting of ingevolge ontoereikendheid van de bemanning, het onmogelijk maakt zijn opdracht uit te voeren rekening houdend met de gewone aan de zeevaart verbonden gevaren. In tegenstelling tot wat het geval is onder de bestaande wet van 5 juni 1928 wordt niet langer een onderscheid gemaakt tussen de onzeewaardigheid die niet te wijten is aan het toedoen of de schuld van de reder en die welke daar wel het gevolg van is.

Beslag onder derden duidt op een maatregel van de overheid die het schip verbiedt de haven te verlaten. In principe slaat dit op een tijdelijke politiemaatregel. Het verbod de haven te verlaten brengt niet noodzakelijk de beëindiging van de zeereis met zich mee. Dit zal slechts het geval zijn als deze maatregel tot gevolg heeft dat de reis niet meer kan worden voortgezet.

Art. 54

Cet article dispose qu'en cas de décès d'un marin pendant le voyage en mer, ses ayants droit ont droit à la rémunération et aux indemnités dues jusqu'au jour de son décès. Il s'agira alors d'une partie proportionnelle à la somme totale de la rémunération et des indemnités qui auraient été dues à la fin du voyage en question.

Art. 55

Le marin qui, au moment où il doit prendre son service est absent de manière injustifiée ou qui, pendant la durée du contrat d'engagement, quitte le bord sans autorisation du capitaine, perd le droit à la rémunération pour la durée de l'absence. Cette sanction vaut indépendamment des éventuels des dommages et intérêts qui peuvent être réclamés au marin par l'armateur ou par les autres membres de l'équipage.

En outre, l'armateur ou son préposé peut, dans ces circonstances, considérer le contrat d'engagement comme rompu par le fait du marin, conformément aux dispositions de l'article 45 de cette loi.

Une disposition identique se trouve également dans la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur.

Art. 56

La rémunération du marin doit être payée en monnaie ayant cours légal en Belgique. Compte tenu du caractère international de la marine marchande, les parties peuvent cependant convenir que la rémunération soit payée dans une autre monnaie.

Pour le reste, il n'est pas permis d'insérer dans le contrat d'engagement des conditions par lesquelles la liberté du marin de disposer à son gré de sa rémunération serait limitée par l'armateur.

Art. 57

La rémunération du marin doit être payée dans les quatre jours ouvrables suivant la fin du contrat d'engagement.

Art. 54

Dit artikel bepaalt dat bij het overlijden van een zeeman tijdens de zeereis, zijn rechthebbenden recht hebben op het loon en de overeengekomen vergoedingen tot op de dag van het overlijden. Dit zal dus een proportioneel deel zijn van de totale som van loon en vergoedingen die op het einde van de betrokken reis zou verschuldigd geweest zijn.

Art. 55

De zeeman die op het ogenblik dat hij zijn dienst moet beginnen ongerechtvaardigd afwezig is of die zich tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, zonder toelating van de kapitein van boord verwijdert, verliest het recht op loon voor de duur van die afwezigheid. Deze sanctie geldt onverminderd de eventuele schadeloosstelling die door de reder of door andere bemanningsleden van de zeeman zou kunnen worden gevorderd.

Bovendien kan de reder of zijn gevolmachtigde in die omstandigheden de arbeidsovereenkomst als verbroken beschouwen in hoofde van de zeeman, overeenkomstig de bepalingen van artikel 45 van deze wet.

Een gelijkaardige bepaling bevindt zich ook in de bestaande wet van 5 juni 1928.

Art. 56

Het loon van de zeeman moet worden uitbetaald in munt die wettelijk gangbaar is in België. Gelet op het internationale karakter van de koopvaardij, mogen de partijen echter overeenkomen om het loon in een andere munt uit te betalen.

Voor het overige is het niet toegelaten om in de arbeidsovereenkomst voorwaarden op te nemen, waardoor de vrijheid van de zeeman om naar goeddunken over zijn loon te beschikken door de reder zou kunnen worden beperkt.

Art. 57

Het loon van de zeeman dient te worden uitbetaald binnen de vier werkdagen die volgen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Art. 58

Le marin peut, au moment de la conclusion du contrat d'engagement, déléguer tout ou partie de sa rémunération.

A l'instar de la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur ce mode de paiement est admis dans l'intérêt de la famille du marin. Pendant l'absence du marin, lorsqu'il est en mer, la famille doit en effet pouvoir disposer des moyens nécessaires pour pourvoir à sa propre subsistance.

La délégation de la rémunération doit être établie par écrit par l'armateur ou son préposé et le marin. Cet accord mentionne le nom, l'adresse et le numéro de compte de l'ayant cause.

Toute délégation donnée peut être retirée par le marin pendant la durée du contrat d'engagement par le biais d'une notification écrite à l'armateur.

Une délégation peut également être établie pendant la durée du contrat d'engagement. Cette-ci doit être notifiée par écrit à l'armateur et mentionner le nom, l'adresse et le numéro de compte du bénéficiaire.

Art. 59

Cet article instaure une mesure pour ce qui concerne la possibilité de récupérer les avances déjà payées et les montants déjà versés en vertu d'une délégation.

Le paiement des avances sur salaire est une pratique courante dans le secteur de la marine marchande. Ceci permet au marin de s'acheter l'équipement nécessaire pour le voyage. En outre, cela constitue aussi une garantie contre l'éventuelle insolvabilité de l'armateur à la fin du voyage.

La possibilité de remboursement des avances déjà payées et des montants déjà versés en vertu d'une délégation n'existe pas en cas de résiliation du contrat d'engagement par l'armateur. Il en va de même pour ce qui concerne la fin du contrat d'engagement en cas de force majeure.

Si le contrat d'engagement est résilié par le marin lui-même, l'armateur peut réclamer les montants déjà payés ou déjà versés à concurrence du montant excédant la rémunération gagnée au moment de la résiliation.

Art. 58

Bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst kan de zeeman zijn loon geheel of gedeeltelijk bij volmacht overdragen.

In navolging van de bestaande wet van 5 juni 1928 wordt deze wijze van betaling toegelaten in het belang van het gezin van de zeeman. Tijdens de afwezigheid van de zeeman terwijl hij op zee is, moet zijn gezin immers over de nodige middelen beschikken om in het eigen bestaan te kunnen voorzien.

De overdracht van loon ingevolge een volmacht moet in een schriftelijke overeenkomst door de reder of zijn gevolmachtigde en de zeeman worden vastgesteld. Deze overeenkomst vermeldt de naam, het adres en het rekeningnummer van de rechtverkrijgende.

Elke gegeven volmacht kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst door de zeeman worden ingetrokken door een schriftelijke kennisgeving aan de reder.

Ook tijdens de loop van de arbeidsovereenkomst kan de zeeman een volmacht opmaken. Deze wordt bij schriftelijke kennisgeving aan de reder bezorgd en dient de naam, het adres en het rekeningnummer van de rechtverkrijgende te vermelden.

Art. 59

Dit artikel voert een regeling in m.b.t. de mogelijkheid tot terugvordering van de al betaalde voorschotten en reeds gestorte bedragen op basis van een volmacht.

De betaling van voorschotten op het loon is een gebruikelijke praktijk in de sector van de koopvaardij. Dit stelt de zeevarende in staat om zich de nodige uitrusting voor de reis aan te schaffen. Anderzijds vormt het ook een waarborg tegen eventuele insolvabiliteit van de reder op het einde van de reis.

De mogelijkheid tot terugvordering van de al betaalde voorschotten en de reeds gestorte bedragen op basis van een volmacht bestaat niet in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst door toedoen van de reder. Hetzelfde geldt in geval van beëindiging van de overeenkomst door overmacht.

Indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door de zeeman zelf, kan de reder de bij voorschot of volmacht betaalde sommen terugvorderen tot het beloop van de som die het op het ogenblik van de verbreking verdiende loon overschrijdt.

Art. 60

Cet article définit l'objet du chapitre V. Ce chapitre règle le droit aux soins médicaux, aux frais de déplacement et au maintien de la rémunération du marin en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident durant le voyage. On entend par maladie ou accident, une maladie ou un accident de droit commun, un accident du travail, un accident sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle.

En cas de maladie ou d'accident, le voyage en mer, entrepris en exécution du contrat, est réputé avoir débuté au moment où le marin quitte sa résidence habituelle en vue de se rendre sur le navire via un itinéraire considéré comme normal et est réputé prendre fin au moment où après la fin du voyage, il rejoint son lieu de résidence via l'itinéraire normal.

La disposition précitée est plus large que celle qui se trouve à l'article 79 de la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur.

Il se peut en effet qu'une personne, qui vient juste d'être engagée, se rende sur son navire amarré dans un port belge ou étranger et tombe malade ou soit victime d'un accident. Même si elle n'a pas encore jamais travaillé pour son employeur, les frais médicaux et autres seront à charge de l'armateur (voir plus loin). Par conséquent, même si la personne en question n'a encore jamais navigué, elle sera considérée comme marin s'il lui arrive quelque chose pendant qu'elle se dirige vers le navire. Ceci vaut quel que soit son mode de déplacement : par ses propres moyens, avec d'autres membres de l'équipage, organisé par l'armateur, …

Art. 61

Conformément à cet article, les dispositions du chapitre V de ce titre restent applicables au marin qui est exclu du champ d'application de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande, en vertu de l'article 2, § 2, deuxième alinéa de cet arrêté-loi.

Art. 62

Cet article prévoit que la législation générale en matière de sécurité sociale prime sur les dispositions du présent titre. Comme tout autre travailleur salarié, le marin devra donc se prévaloir de ces lois générales en cas de maladie ou d'accident. Ce n'est que dans le cas

Art. 60

Dit artikel omschrijft het voorwerp van hoofdstuk V. In dit hoofdstuk wordt het recht op geneeskundige verzorging, verplaatsingskosten en loonwaarborg bij ziekte of ongeval overkomen tijdens de reis geregeld. Onder ziekte of ongeval wordt in dit verband verstaan een ziekte of ongeval van gemeen recht, een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte.

In geval van ziekte of ongeval wordt de zeereis, in uitvoering van de arbeidsovereenkomst, geacht begonnen te zijn op het ogenblik dat de zeeman zijn gewone verblijfplaats verlaat om zich naar zijn schip te begeven langs het als normaal te beschouwen traject, tot op het ogenblik dat hij na het beëindigen van de reis opnieuw langs het normale traject zijn verblijfplaats bereikt.

Laatstgenoemde bepaling is ruimer dan diegene die thans voorkomt in artikel 79 van de bestaande wet van 5 juni 1928.

Het kan dus voorkomen dat een persoon, na te zijn aangeworven, zich naar zijn schip begeeft, in een Belgische of een buitenlandse haven, en onderweg ofwel ziek wordt of het slachtoffer is van een ongeval. Zelfs indien hij nog nooit voor zijn werkgever heeft gevaren zullen de geneeskundige zorgen enz. ten laste zijn van de reder (zie verder). Dus ook al heeft de betrokken persoon nog nooit gevaren, zal hij toch aangezien worden als een zeeman indien er hem tijdens zijn verplaatsing naar het schip iets overkomt. Dit geldt ongeacht de manier van verplaatsen: met eigen middelen, gezamenlijk met andere bemanningsleden, georganiseerd door de reder, …

Art. 61

Ingevolge dit artikel zullen de bepalingen van hoofdstuk V van deze titel van toepassing blijven op de zeeman die is uitgesloten van het toepassingsgebied van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij, krachtens artikel 2, § 2, tweede lid van die besluitwet.

Art. 62

Dit artikel bepaalt dat de algemene wetgeving inzake sociale zekerheid voorrang heeft op de bepalingen van deze titel. Zoals elke andere werknemer zal de zeeman bij ziekte of ongeval zich dus moeten beroepen op die algemene wetten. Het is pas indien hij op basis van die

où il ne pourrait prétendre à aucune indemnité sur la base de ces lois-là qu'il pourra invoquer l'intervention de l'armateur sur base de la présente loi.

L'armateur qui intervient dans les frais suite à la maladie ou l'accident du marin est automatiquement subrogé aux droits que le marin a sur base des lois générales précitées concernant la sécurité sociale à l'égard des institutions ou des personnes chargées de l'exécution de ces lois.

Art. 63

La prise en charge des soins du marin malade ou blessé constitue depuis toujours une des obligations caractéristiques à charge de l'armateur. Au niveau international, il y a, à ce propos, la Convention de l'O.I.T. n° 5 sur les obligations de l'armateur en cas de maladie, d'accident ou de décès des gens de mer, adopté à Genève le 24 octobre 1936. Cette convention a été ratifié par la Belgique le 7 mars 1938.

Tout comme les travailleurs salariés occupés sur terre, le marin a droit, aux frais de l'armateur, à une intervention dans les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et infirmiers exposés en cas de maladie ou d'accident survenu en cours de voyage. Il a également le droit de se faire rembourser par l'armateur les frais de déplacement résultant de la maladie ou de l'accident survenu au cours du voyage en mer (par exemple les frais de déplacement vers un autre navire ou vers une établissement de soins de santé sur terre).

Ces obligations de l'armateur prennent fin en tout cas à la fin du voyage en question ou au moment où le marin a été rapatrié prématurément vers sa résidence ou vers un hôpital situé à proximité immédiate. Si le marin doit, par exemple, être admis dans un hôpital à l'étranger, les frais de son retour – ultérieur – en Belgique seront également à charge de l'armateur. Si l'intéressé a été ramené à son domicile, par exemple à Anvers, aux frais de l'armateur, et qu'il doit ultérieurement se rendre à une consultation à un hôpital à Bruxelles, ces frais de déplacement ne seront plus à charge de l'armateur.

Si le marin décède pendant le voyage, les frais de rapatriement de sa dépouille sont à charge de l'armateur. Ces frais comprennent non seulement les frais afférents au transport lui-même, mais également ceux afférents aux formalités administratives effectuées sur les lieux du décès et les frais exposés sur place pour les prestations des pompes funèbres, dont ceux afférents à la mise en bière elle-même.

wetten geen aanspraak kan maken op een vergoeding, dat hij zich tot de reder kan wenden op basis van deze wet.

De reder die is tussengekomen in de kosten ten gevolge van een ziekte of ongeval van een zeeman, treedt automatisch in zijn plaats voor wat betreft de rechten die de zeeman heeft op basis van voormelde algemene wetten inzake sociale zekerheid ten aanzien van de instellingen of personen, belast met de uitvoering van die wetten.

Art. 63

De zorgen van de zieke of gewonde zeeman op zich nemen vormt sinds oudsher één van de bijzondere verplichtingen die ten laste van de reder worden gelegd. Op internationaal vlak geldt in dit verband het I.A.O.-Verdrag nr. 55 betreffende de verplichtingen van de reder in geval van ziekte, ongeval of overlijden van zeelieden, aangenomen te Genève op 24 oktober 1936. Dit verdrag werd door België op 7 maart 1938 bekrachtigd.

Zoals de werknemers aan land heeft de zeeman ten laste van de reder recht op een vergoeding voor de geneeskundige, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten voortvloeiende uit de ziekte of het ongeval hem overkomen tijdens de reis. Bovendien heeft hij ten laste van de reder ook recht op de vergoeding van de verplaatsingskosten die voortvloeien uit de ziekte of het ongeval overkomen tijdens de zeereis (b.v. kosten voor verplaatsing naar een ander schip of naar een verzorgingsinstelling te land).

Die verplichtingen van de reder eindigen in elk geval bij het einde van de betrokken reis of op het ogenblik dat de zeeman voortijdig naar zijn verblijfplaats of een ziekenhuis in de onmiddellijke omgeving ervan werd gebracht. Indien de zeeman b.v. in een buitenlands ziekenhuis dient te worden opgenomen dan zullen de kosten voor zijn – latere – terugkeer naar België ook ten laste van de reder vallen. Indien de betrokkene op kosten van de reder naar zijn verblijfplaats, b.v. te Antwerpen, werd gebracht, en hij later op consultatie moet gaan in een ziekenhuis te Brussel, dan zijn die verplaatsingskosten niet meer ten laste van de reder.

Indien de zeeman tijdens de reis komt te overlijden, dan zijn de kosten voor het overbrengen van het stoffelijk overschot ten laste van de reder. Daaronder dient niet enkel de kost van het eigenlijk transport begrepen te worden maar ook deze verbonden aan de administratieve formaliteiten op de plaats van het overlijden en de kosten van de eigenlijke lijkbezorging ter plaatse, daaronder begrepen de kosten van de eigenlijke kisting van de overledene.

Art. 64

Le marin qui, au cours du voyage, devient inapte au travail, a droit à la rémunération garantie pour la durée entière du voyage.

Comme il est d'usage en matière de droit sur les contrats de travail, le droit à la rémunération garantie vaudra seulement pour les jours d'activité habituelle pour lesquelles le marin pouvait prétendre à une rémunération, s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler suite à cette incapacité.

Si le marin est rapatrié à son domicile avant la fin du voyage, il ne conserve ce droit que jusqu'au moment de son rapatriement.

Art. 65

Si l'armateur a payé la rémunération garantie ou a consenti des interventions dans les frais médicaux ou de déplacement, il peut alors les récupérer auprès du marin ou de ses ayants droit, s'il démontre que la maladie ou l'accident est dû exclusivement à cause d'une faute grave du marin.

Art. 66

Tout comme les obligations en cas de maladie ou d'accident, le devoir de rapatriement en cas de débarquement à l'étranger constitue une des obligations traditionnelles de l'armateur. La réglementation internationale en la matière, se trouve dans la Convention de l'O.I.T. n° 23 sur le rapatriement des marins, adopté à Genève le 23 juin 1926. Cette convention a été ratifiée par la Belgique le 23 juillet 1927.

Le devoir de rapatriement, qui comprend le transport, le logement et la nourriture, s'appuie sur des fondements humanitaires et sur l'équité : le marin ne peut pas être livré à lui-même à l'étranger.

Quel que soit le motif du débarquement du marin, soit suite à l'arrivée du terme du contrat, soit suite à la rupture de celui-ci par l'armateur ou le marin, l'armateur a toujours l'obligation de payer les frais de rapatriement jusqu'au lieu d'engagement.

Cette obligation existe même à l'égard du marin qui est débarqué pour un motif disciplinaire ou en conséquence d'une maladie ou d'un accident lié à sa propre faute grave. Dans ces cas-là, l'armateur peut se faire

Art. 64

De zeeman die tijdens de reis arbeidsongeschikt wordt, heeft recht op gewaarborgd loon voor de volledige duur van de reis.

Zoals gebruikelijk is in het arbeidsovereenkomstenrecht zal het recht op gewaarborgd loon slechts gelden voor de dagen van gewone activiteit waarvoor de zeeman aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij door zijn ongeschiktheid niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.

Indien de zeeman vóór het einde van de reis naar zijn woonplaats wordt teruggebracht, behoudt hij zijn recht op loon slechts tot op dat ogenblik.

Art. 65

Indien de reder gewaarborgd loon heeft betaald of heeft bijgedragen in de kosten van geneeskundige verzorging of verplaatsingskosten, dan kan hij deze terugvorderen van de zeeman of zijn rechthebbenden, wanneer hij aantoont dat de ziekte of het ongeval enkel te wijten is aan een zware fout van de zeeman.

Art. 66

Net zoals de verplichtingen in geval van ziekte en ongeval behoort de repatriëringsplicht in geval van ontscheping in het buitenland tot één der traditionele verplichtingen van de reder. De internationale regeling terzake bevindt zich in het I.A.O.-Verdrag nr. 23 betreffende de repatriëring van zeelieden, aangenomen te Genève op 23 juni 1926. Dit verdrag werd door België op 23 juli 1927 bekrachtigd.

De repatriëringsplicht, die vervoer, logies en voedsel bevat, steunt op humanitaire gronden en de billijkheid: de zeeman mag in het buitenland niet aan zijn lot worden overgelaten.

Om welke reden ook de zeeman in het buitenland ontscheept wordt, hetzij omdat de arbeidsovereenkomst ten einde loopt, hetzij wegens beëindiging daarvan door toedoen van de reder of de zeeman, heeft de reder steeds de verplichting om de repatriëringskosten tot de plaats van aanwerving te betalen.

Deze verplichting bestaat zelfs ten opzichte van de zeeman die wordt ontscheept om een tuchtreden of ten gevolge van een ziekte of ongeval die te wijten is aan zijn eigen zware fout. In deze gevallen kunnen de ge-

rembourser ultérieurement auprès du marin pour les frais encourus.

Art. 67

L'armateur est dispensé de son obligation de rapatriement visée à l'article 66 quand le marin a signé un autre contrat d'engagement dans le port de débarquement, que ce soit près d'une société belge d'armateurs ou non.

Art. 68

Conformément aux dispositions prévues aux articles 46 et suivants du livre II, titre II, du Code de commerce, le propriétaire d'un navire peut limiter sa responsabilité à un certain montant. À cet égard, la loi du 11 avril 1989 a approuvé la Convention internationale sur la limitation de la responsabilité en matière de créances maritimes, signée à Londres le 19 novembre 1976. Le montant de la responsabilité limitée est proportionnel au tonnage du navire.

Pour empêcher que le marin ne reçoive qu'une partie de la rémunération convenue, il est prévu que la limitation de responsabilité précitée n'est pas applicable à la créance que le marin a en vertu des dispositions de la présente loi.

Le fait que la non-limitation de la créance découlant du contrat d'engagement maritime repose sur des considérations sociales ne nécessite aucun commentaire. Une disposition identique existe dans la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur.

Art. 69

Afin d'assurer le paiement de la rémunération au marin, cet article dispose que les créances du marin sont privilégiées sur la valeur du navire aux conditions visées à l'article 23 du livre II, titre Ier, du Code de commerce. Ces créances viennent en deuxième position, immédiatement après celles des services publics et avant celles des autres créanciers chirographaires.

Art. 70

Cet article reprend les différents événements qui mettent fin au contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer.

maakte kosten wel nadien door de reder op de zeeman worden verhaald.

Art. 67

De reder is van zijn repatriëringsplicht als bedoeld in artikel 66 ontheven wanneer de zeeman in de haven van ontscheping een andere arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, al dan niet bij een Belgische rederij.

Art. 68

Overeenkomstig de bepalingen van artikel 46 e.v. van Boek II, Titel II van het Wetboek van Koophandel kan de scheepseigenaar zijn aansprakelijkheid beperken tot een zeker bedrag. De wet van 11 april 1989 heeft terzake het internationaal Verdrag betreffende de beperking van aansprakelijkheid inzake zeevorderingen, opgemaakt te Londen op 19 november 1976, goedgekeurd. Het bedrag van de beperkte aansprakelijkheid staat in verhouding met de tonnenmaat van het schip.

Om te beletten dat de zeeman slechts een deel van het overeengekomen loon zou ontvangen, wordt bepaald dat voornoemde beperking van de aansprakelijkheid niet toepasselijk is op de schuldvordering waarover de zeeman beschikt krachtens de bepalingen van deze wet.

Dat de niet-beperking van de schuldvordering voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst op sociale overwegingen steunt, behoeft geen uitleg. Een zelfde regeling bevindt zich thans reeds in de bestaande wet van 5 juni 1928.

Art. 69

Om de uitbetaling van het loon aan de zeeman zeker te stellen, bepaalt dit artikel dat de schuldvorderingen van de zeeman bevoorrecht zijn op de waarde van het schip, onder de voorwaarden voorzien in artikel 23 van Boek II, Titel II van het Wetboek van Koophandel. Die schuldvorderingen komen op de tweede plaats onmiddellijk na deze van de openbare diensten en voor deze van andere particuliere schuldeisers.

Art. 70

Dit artikel somt de verschillende feiten op waardoor een einde komt aan de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen.

Un certain nombre de ces événements, comme le décès du travailleur, la force majeure et l'expiration du terme pour lequel le contrat d'engagement a été conclu, sont des modes classiques de rupture. Dans le cadre de la présente loi, ont été ajoutés un certain nombre de modes de rupture propres au secteur de la marine marchande, comme le naufrage du navire de mer, la mise en détention du marin, le débarquement, …

Art. 71

Cet article stipule que chaque partie peut mettre fin au contrat d'engagement avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge.

Cette disposition relative à la rupture pour motif grave se trouve également à l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Elle doit donc être appliquée de la même façon que dans cette loi.

Une des particularités du secteur de la marine marchande est qu'en cas de licenciement pour faute grave, le motif grave soit inscrit dans le journal de bord afin de permettre un dernier contrôle.

Art. 72

Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer est toujours un contrat à durée déterminée, qui prend fin à l'expiration du terme convenu.

Si le navire est en mer à ce moment, le contrat d'engagement ne prend fin qu'à l'arrivée du navire dans le prochain port où le débarquement est possible et le marin est donc tenu de poursuivre sa tâche à bord. Eu égard parfois au petit nombre de membres d'équipage et au fait que le travail à bord des navires de mer est un travail d'équipe, il est en effet impensable qu'un marin ne doive plus continuer à travailler en pleine mer, parce que le terme de son contrat d'engagement a expiré. Il devra bien entendu conserver tous ses droits (rémunération, frais médicaux et autres, frais de rapatriement, etc.) pendant cette période également, nonobstant le fait que son contrat d'engagement était venu à expiration.

Il en va de même quand le contrat est résilié avant terme sur base d'un commun accord entre parties ou sur base de la volonté unilatérale d'une des parties pendant que le navire est encore en mer, et donc aussi en

Een aantal van deze feiten, zoals de dood van de werknemer, overmacht en de afloop van de termijn waarvoor de overeenkomst werd aangegaan, zijn klassieke beëindigingsgronden. In het kader van deze wet worden zij aangevuld met een aantal beëindigingsgronden die specifiek zijn voor de koopvaardijsector, zoals het vergaan of het opvorderen van het zeeschip, de hechtenis van de zeeman, de ontscheping, …

Art. 71

Dit artikel bepaalt dat elke partij voortijdig de arbeidsovereenkomst kan beëindigen omwille van een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten.

Deze regeling inzake beëindiging wegens dringende reden vindt men in dezelfde vorm terug in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Zij dient derhalve op dezelfde manier te worden toegepast als in die wet.

Specifiek voor de koopvaardijsector is dat, in geval van ontslag om een dringende reden, de dringende reden in het logboek moet worden ingeschreven om een latere controle mogelijk te maken.

Art. 72

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen is altijd een overeenkomst voor bepaalde tijd, die afloopt bij het verstrijken van de overeengekomen termijn.

Indien op dat ogenblik het schip op zee is, dan blijft de arbeidsovereenkomst bestaan tot bij de aankomst van het schip in de eerstvolgende haven waar ontscheept kan worden en is de zeeman er dus toe gehouden zijn taak aan boord verder te zetten. Gelet op het soms geringe aantal bemanningsleden en het teamwerk aan boord van zeeschepen is het immers ondenkbaar dat een zeeman op volle zee niet meer zou meewerken omdat de termijn van zijn arbeidsovereenkomst verstreken is. Uiteraard zal hij gedurende die periode al zijn rechten behouden (loon, medische en andere kosten, kosten van terugzending, …) ondanks het feit dat zijn arbeidscontract verlopen was.

Hetzelfde geldt ook wanneer de overeenkomst vroegtijdig wordt beëindigd door onderling akkoord of eenzijdig door de wil van één der partijen terwijl het schip nog op zee is, dus ook in geval van afdanking wegens drin-

cas de licenciement pour motif grave ou en cas de rupture du contrat d'engagement.

Art. 73

Conformément à cet article, la partie qui résilie le contrat avant l'expiration du terme convenu est tenu de payer une indemnité à l'autre partie équivalente à la rémunération qui est due jusqu'à la fin du terme.

Ceci est la sanction classique dans le droit sur les contrats de travail pour la partie qui rompt un contrat à durée déterminée.

L'obligation de payer l'indemnité compensatoire précitée ne vaut pas en cas de rupture pour motif grave ou suite à un retard ou une absence non justifié dans le chef du marin ou encore, si des régimes d'indemnités plus favorables peuvent être appliquées au marin sur base d'une convention collective de travail rendue obligatoire.

Dans certains cas, la responsabilité du marin peut être engagée pour le dommage qu'il a causé à l'armateur sur base de l'article 47 de la présente loi.

Les indemnités et les dédommagements que le marin doit payer à l'armateur conformément à l'article 47 ne portent pas préjudice aux dispositions de l'article 73 concernant l'obligation de payer une indemnité de rupture à charge de la partie qui a rompu le contrat d'engagement avant terme.

Art. 74

Cet article prévoit que si des personnes voyagent à bord de navires de mer en une qualité autre que celle de marin, ceci a lieu en dehors du cadre du contrat d'engagement réglé par le présent titre.

Cette situation peut se produire par exemple lorsque des membres de la famille du marin l'accompagnent en voyage en mer dans le navire sur lequel il est engagé.

Art. 75

Cet article règle la prescription des actions naissant du contrat d'engagement régi par la présente loi.

gende reden of in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Art. 73

Overeenkomstig dit artikel is de partij die de arbeidsovereenkomst beëindigt vóór het verstrijken van de overeengekomen termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat verschuldigd is tot het einde van die termijn.

Dit is in het arbeidsovereenkomstenrecht de klassieke sanctie voor de partij die een overeenkomst voor bepaalde tijd verbreekt.

De verplichting tot het betalen van de hiervoor vermelde verbrekingsvergoeding geldt echter niet in geval de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om een dringende reden of wegens een niet-gerechtvaardigde vertraging of afwezigheid in hoofde van de zeeman, of nog indien voor de zeeman gunstiger vergoedingsregelingen worden toegepast ingevolge een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

In bepaalde gevallen kan de zeeman aansprakelijk worden gesteld op grond van artikel 47 van deze wet voor de schade die hij aan de reder heeft berokkend.

De vergoedingen en schadeloosstellingen die de zeeman overeenkomstig de bepalingen van dat artikel 47 aan de reder dient te betalen, doen geen afbreuk aan de bepalingen van artikel 73 inzake de verplichting tot het betalen van een verbrekingsvergoeding ten laste van de partij die de arbeidsovereenkomst voortijdig beëindigt.

Art. 74

Dit artikel bepaalt dat als personen in een andere hoedanigheid dan die van zeeman meevaren aan boord van zeeschepen, dit gebeurt buiten het kader van een arbeidsovereenkomst als geregeld door deze titel.

Deze situatie kan zich b.v. voordoen wanneer familieleden van de zeeman hem vergezellen op de zeereis van het schip waarop hij wordt tewerkgesteld.

Art. 75

Dit artikel regelt de verjaring van de rechtsvorderingen die ontstaan uit de door deze wet geregelde arbeidsovereenkomsten.

La disposition en matière de prescription est la même que celle en vigueur en matière de droit commun des contrats de travail (article 15 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Art. 76

Conformément à cet article, la Commission paritaire pour la marine marchande qui a été consultée en application du présent titre, doit rendre un avis endéans les trois mois. Si aucun avis n'a été communiqué endéans ce délai, il n'est plus requis.

Art. 77

Cet article oblige la Commission paritaire pour la marine marchande à faire annuellement un débat d'évaluation consacré à l'exécution et à l'applicabilité du présent titre. Suivant les résultats obtenus, la Commission paritaire peut adresser un avis aux ministres compétents.

Art. 78

Cet article abroge la loi du 5 juin 1928 actuellement en vigueur portant réglementation du contrat d'engagement maritime, telle que modifiée par la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur.

Art. 79

Conformément à cet article, les dispositions du présent titre seront automatiquement applicables aux contrats d'engagement en cours au moment de son entrée en vigueur.

Art. 80

Étant donné que le présent titre contient plusieurs dispositions précisant que certains points peuvent être réglés par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, on laisse au Roi le soin de fixer l'entrée en vigueur de celle-ci.

De cette façon, le secteur a l'opportunité de se préparer pour l'arrivée de la nouvelle législation. Par conséquent, la détermination du moment de l'entrée en vigueur du présent titre dépendra de l'avancement des

De regeling inzake verjaring is dezelfde als die welke geldt in het algemeen arbeidsovereenkomstenrecht (artikel 15 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Art. 76

Overeenkomstig dit artikel moet het Paritair Comité voor de koopvaardij dat met toepassing van deze titel wordt geraadpleegd, zijn advies meedelen binnen de drie maanden. Indien binnen deze termijn geen advies is uitgebracht, moet er niet op worden gewacht.

Art. 77

Dit artikel verplicht het Paritair Comité voor de koopvaardij om jaarlijks een evaluatiebespreking te wijden aan de uitvoering en de toepasbaarheid van deze titel. Al naargelang de resultaten daarvan kan het Paritair Comité een advies uitbrengen aan de bevoegde ministers.

Art. 78

Dit artikel heft de bestaande wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, zoals gewijzigd door de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser, op.

Art. 79

Ingevolge dit artikel zullen de bepalingen van deze titel bij de inwerkingtreding ervan automatisch van toepassing zijn op de lopende arbeidsovereenkomsten.

Art. 80

Vermits deze titel verschillende bepalingen bevat waarin wordt bepaald dat één en ander in een bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst kan worden geregeld, wordt het aan de Koning overgelaten om te beslissen wanneer de wet in werking zal treden.

Op die manier wordt de sector de gelegenheid geboden om zich voor te bereiden op de komst van de nieuwe wetgeving. Het zal bijgevolg van de vooruitgang der onderhandelingen tussen de sociale partners in de

négociations des partenaires sociaux dans le secteur de la marine marchande.

TITRE VII

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

Art. 81

La disposition proposée a pour but d'actualiser la liste des établissements ressortissant, sur base de l'exception prévue en son article 2, § 3, 1, premier alinéa, à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il est en effet opportun d'élargir l'article 2, § 3, 1, alinéa 1er précité au «Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek» et aux sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions.

Art. 82

Cet article vise à éviter que, dans l'attente de l'institution d'une commission paritaire specifique, les sociétés de logement social agréées, ressortissent à une commission paritaire existante. Durant cette période de six mois, la commission paritaire peut être instituée (avis au Moniteur belge, avis du Conseil d'État, arrêté royal d'institution), la procédure de composition peut être entamée et les employeurs ne ressortissent pas à une autre commission paritaire tant que la commission specifique n'a pas été instituée.

TITRE VIII

Communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi

Art. 83

Le présent article a pour but d'affiner l'article 220 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en effet, les informations qui sont communiquées correspondent en général à une année comptable et doivent être en possession des représentants des travailleurs dans le courant du mois de mars.

koopvaardijsector afhangen om te bepalen wanneer deze titel in werking kan treden.

TITEL VII

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

Art. 81

De voorgestelde bepaling heeft als doel het bijwerken van de lijst instellingen die, op basis van de uitzondering bepaald in artikel 2, § 3, 1, eerste lid ervan, ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Het is meerbepaald opportuun om dit artikel 2, § 3, 1, eerste lid, uit te breiden met de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek en de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten.

Art. 82

Met dit artikel wordt voorkomen dat de erkende sociale huisvestingsmaatschappijen in afwachting van de oprichting van een eigen paritair comité dienen ondergebracht te worden in een bestaand paritair comité. In deze periode van zes maanden kan het paritair comité worden opgericht (bericht Belgisch Staatsblad, advies Raad van State, koninklijk besluit tot oprichting), kan de samenstellingsprocedure worden aangevat en vallen de werkgevers niet onder een ander paritair comité zolang het eigen comité niet is opgericht.

TITEL VIII

Mededeling aan de werknemersvertegenwoordigers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling

Art. 83

Dit artikel heeft tot doel het artikel 220 van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), te verfijnen. De inlichtingen die worden gegeven stemmen meestal overeen met een boekjaar en moeten in de loop van de maand maart in het bezit zijn van de vertegenwoordigers van de werknemers.

La déclaration relative au quatrième trimestre devant être rentrée à l'Office national de sécurité sociale pour le 31 janvier de l'année qui suit et ce délai étant prolongé de vingt jours pour les employeurs qui disposent d'un secrétariat social agréé et les informations y contenues devant encore être traitées il est matériellement impossible de tenir compte des informations relatives au quatrième trimestre de l'année qui précède, d'où la référence au quatrième trimestre de l'antépénultième année.

La délégation donnée au Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale a pour but d'avoir en permanence une liste à jour des mesures pour l'emploi existantes, tenant compte des nouveautés intervenues dans l'année.

TITEL IX

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

Art. 84

Cet article modifie l'intitulé du chapitre III de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ci-après dénommée « loi », en l'élargissant aux lieux de travail adjacents ou voisins. Cet élargissement du titre est nécessaire en raison du contenu renouvelé de l'article 7 de la loi.

Art. 85

L'article 7 de la loi est réécrit et reçoit, principalement en raison des considérations juridico-techniques, une nouvelle subdivision.

Les obligations visées à l'article 7, § 1 s'adressent à toutes les entreprises ou institutions. La notion d'entreprise concerne habituellement l'activité économique, mais dans ce contexte elle est interprétée largement, de sorte qu'une activité professionnelle suffit.

La notion d'institution renvoie à une personne morale, sans désignation de l'activité qui est réalisée. A ce sujet, il n'est pas important de savoir si elles occupent elles-mêmes des travailleurs. Une entreprise individuelle (entreprise indépendante) ou un cabinet d'avocat sans personnel est tout autant visé qu'une entreprise avec plusieurs travailleurs ou une institution publique.

De aangifte betreffende het vierde kwartaal moet bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid ingediend zijn op 31 januari van het volgende jaar, waarbij deze termijn wordt verlengd met twintig dagen voor de werkgevers aangesloten bij een erkend sociaal secretariaat. De inlichtingen die zij bevat moeten nog worden bewerkt, waardoor het materieel onmogelijk wordt rekening te houden met de gegevens betreffende het vierde kwartaal van het voorgaande jaar. Daarom wordt gerefereerd naar het vierde kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat.

De machtiging verleend aan het Beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid heeft tot doel de lijst van de bestaande maatregelen ten gunste van de tewerkstelling voortdurend bij te werken door rekening te houden met de nieuwigheden ingevoerd in de loop van het jaar.

TITEL IX

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

Art. 84

Dit artikel wijzigt het opschrift van hoofdstuk III van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna «wet» genoemd, door het te verruimen naar aanpalende of naburige arbeidsplaatsen toe. Deze verruiming van het opschrift is nodig omwille van de vernieuwde inhoud van artikel 7 van de wet.

Art. 85

Artikel 7 van de wet wordt herschreven en krijgt, vooral omwille van juridischtechnische overwegingen, een nieuwe indeling.

De in artikel 7, § 1 bedoelde verplichtingen richten zich tot alle ondernemingen of instellingen. Het begrip onderneming slaat gewoonlijk op een economische activiteit, maar in deze context wordt het ruim opgevat, zodat een beroepsactiviteit volstaat.

Het begrip instelling verwijst naar een rechtspersoon, zonder aanduiding van de activiteit die wordt verricht. Daarbij is het van geen enkel belang of zij zelf werknemers tewerkstellen. Een eenmanszaak (zelfstandige onderneming) of een advocatenkantoor zonder personeel, wordt evenzeer bedoeld als een bedrijf met meerdere werknemers of een openbare instelling of openbaar bestuur.

L'obligation apparaît pour ces entreprises ou institutions lorsqu'elles sont actives sur un même lieu de travail. Il n'y a donc obligation que si, sur un lieu déterminé, plusieurs entreprises ou institutions sont présents, dont au moins une occupe des travailleurs qui doivent y travailler.

Lorsqu'on répond à cette condition, chaque personne active sur ce lieu, à savoir chaque personne qui exerce une activité professionnelle sur ce lieu, est soumise à cette réglementation, même des indépendants.

C'est pourquoi dans l'article 7, § 1er, phrase introductive, les termes « qu'elles y occupent ou non elles-mêmes des travailleurs » sont explicitement ajoutés.

L'obligation de collaboration et de coordination déjà existante actuellement dans la réglementation est complétée par une obligation d'échange d'informations entre les parties dont le contenu est précisé. Ce complément est nécessaire pour une transposition correcte de la directive-cadre sécurité et santé des travailleurs (89/391/CEE, article 6.4).

L'échange d'information concerne l'information nécessaire pour chaque type de poste de travail, sorte de fonction ou activité qui est pertinente pour pouvoir remplir les obligations relatives à la coordination et à la collaboration en vue de la protection des travailleurs présents. Par conséquent, il n'est pas indispensable de donner des informations pour chaque poste de travail, fonction ou activité, uniquement pour ceux pour lesquels la diffusion d'information est pertinente dans le cadre de l'obligation de collaboration et de coordination.

A l'article 7, § 2, une réglementation est élaborée pour les lieux de travail adjacents ou voisins situés dans un même bien immeuble.

Toutes les entreprises ou institutions actives sur des lieux de travail adjacents ou voisins, situés dans un même bien immeuble avec e.a. des dispositifs d'évacuation communs, ont l'obligation de collaborer et de coordonner en matère d'utilisation et, le cas échéant, de gestions des dispositifs communs.

Par exemple, on pense ici à des bâtiments de bureaux où différentes entreprises louent un ou plusieurs étages. Conformément à la définition de lieu de travail à l'article 3, § 1, 15° de la loi, le bâtiment de bureaux ne constitue pas un lieu de travail, mais est composé de plusieurs lieux de travail pour lesqueles chaque entreprise locataire est en principe responsable. Les escaliers et ascenseurs dans un tel bâtiment ne font pas

De verplichting ontstaat voor deze ondernemingen of instellingen wanneer ze bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats. Er ontstaat dus slechts een verplichting indien er zich op een bepaalde plaats meerdere ondernemingen of instellingen bevinden, waarvan er ten minste één werknemers heeft die dáár moeten werken.

Wanneer aan deze voorwaarde is voldaan, is iedereen die bedrijvig is op deze plaats, d.w.z. iedereen die op die plaats een beroepsactiviteit uitoefent, onderworpen aan deze regelgeving, ook zelfstandigen.

Daarom worden in artikel 7, §1, inleidende zin, van de wet uitdrukkelijk de woorden «ongeacht of ze daar al dan niet zelf werknemers tewerkstellen» toegevoegd.

De nu reeds in de regelgeving bestaande verplichting tot samenwerking en coördinatie wordt aangevuld met een verplichting tot informatie-uitwisseling tussen de partijen, welke inhoudelijk nader gepreciseerd wordt. Deze aanvulling is noodzakelijk omwille van een correcte omzetting van de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid van werknemers (89/391/EEG, artikel 6.4).

De informatie-uitwisseling betreft de nodige informatie over elk type werkpost, soort functie of activiteit welke relevant is voor het kunnen vervullen van de verplichtingen inzake coördinatie en samenwerking met het oog op de bescherming van de aanwezige werknemers. Er moet bijgevolg niet noodzakelijk over elke werkpost, functie of activiteit informatie gegeven worden, enkel voor deze waarvoor de informatieverstrekking relevant is in het kader van de samenwerkings-en coördinatieplicht.

In artikel 7, § 2 wordt een regeling uitgewerkt naar aanpalende of naburige arbeidsplaatsen toe, gelegen in eenzelfde onroerend goed.

Alle ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen, gelegen in eenzelfde onroerend goed met gemeenschappelijke evacuatievoorzieningen e.d. hebben een samenwerkings- en coördinatieplicht ten aanzien van het gebruik en desgevallend het beheer van de gemeenschappelijke voorzieningen.

Hier wordt bijvoorbeeld gedacht aan kantoorgebouwen waar verscheidene ondernemingen één of meer verdiepingen huren. Ingevolge de definitie van arbeidsplaats in artikel 3, § 1, 15° van de wet vormt het kantoorgebouw niet één enkele arbeidsplaats, maar is het samengesteld uit verschillende arbeidsplaatsen waarvoor elk der hurende ondernemingen in principe verantwordelijk is. De trappen en de liften in zulk ge-

partie du lieu de travail, mais sont des leiux communs qui peuvent influencer le bien-être des travailleurs qui travaillent dans ces lieux de travail.

Dans le l'article 7, §3, l'ancienne intervention obligatoire du Roi pour la prise des arrêtés d'exécution devient facultative.

Cela signifie que les modalités relatives à l'obligation de collaboration et de coordination peuvent être déterminées par arrêté royal ainsi que la façon dont l'échange d'informations se déroulera. Cela signifie que les obligations existent de toute manière, mais que les parties peuvent déterminer elles-mêmes comment elles exécuteront ces obligations et selon quelles modalités d'application, aussi longtemps qu'aucun arrêté d'exécution n'est pas pris. Ceci pourrait par exemple faire l'objet de convenants ou d'autres arrangements collectifs, tels que des conventions collectives.

L'article 7, §4, a comme objectif de rendre clair que le champ d'application du chapitre III ne peut constituer un double emploi avec les champs d'application des chapitres IV et V.

Bien entendu, les dispositions du chapitre III restent applicables aux travaux visés à l'article 12, §1er, 1°, jusqu'au moment où le Roi a rendu les obligations des articles 9 et 10 applicables à ces travaux. Il s'agit plus précisément de travaux effectués dans l'établissement d'un employeur par des employeurs ou des indépendants extérieurs, sans qu'ils aient conclu un contrat avec l'employeur cité en premier lieu.

Art. 86

Dans cet article, la section 1 existante du chapitre IV est remplacée dans son ensemble. La nouvelle subdivision, qui ne différencie plus les employeurs et les indépendants, mais qui désormais parle d'entrepreneurs et de sous-traitants, l'exige.

L'article 8, §2 donne une définition des termes « établissement », « entrepreneur » et « sous-traitant » afin de délimiter précisément le champ d'application de la section 1 du chapitre IV.

Des installations exploitées par un employeur sont assimilées à des établissements, car pour certaines installations il n'est pas clair qu'ils sont ou non délimitées géographiquement, par exemple des cables à haute

bouw maken geen deel uit van de arbeidsplaats maar vormen gemeenschappelijke delen die een invloed kunnen hebben op het welzijn van de werknemers die op de bedoelde arbeidsplaatsen werken.

In artikel 7, §3 wordt de vroegere verplichte tussenkomst van de Koning voor het nemen van de nodige uitvoeringsbesluiten facultatief.

Dit betekent dat de nadere regels betreffende de samenwerkings- en coördinatieverplichting kunnen worden bepaald bij koninklijk besluit alsmede de wijze waarop de informatie-uitwisseling zal verlopen. Dit betekent dat de verplichtingen sowieso bestaan, maar dat de partijen zelf mogen bepalen op welke wijze zij deze verplichtingen zullen uitvoeren en volgens welke nadere regelen, zolang er geen uitvoeringsbesluit is genomen. Dit zou bijvoorbeeld het voorwerp kunnen uitmaken van convenanten of andere collectieve regelingen, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 7, §4 heeft tot doel duidelijk te maken dat het toepassingsgebied van hoofdstuk III geen overlapping kan vormen met de toepassingsgebieden van de hoofdstukken IV en V.

Wel te verstaan blijven de bepalingen van hoofdstuk III van toepassing op de werkzaamheden bedoeld in artikel 12, §1, 1°, tot op het ogenblik dat de Koning de verplichtingen van de artikelen 9 en 10 op deze werkzaamheden toepasselijk heeft verklaard. Het betreft meer precies werkzaamheden die in een inrichting van een werkgever door werkgevers of zelfstandigen van buitenaf uitgevoerd worden zonder dat beide laatsten met die werkgever een overeenkomst hebben gesloten,,

Art. 86

In dit artikel wordt de bestaande afdeling 1 van hoofdstuk IV in zijn geheel vervangen. Dit is vereist omwille van de nieuwe opdeling die hier niet langer een onderscheid maakt tussen werkgevers en zelfstandigen, maar die voortaan van aannemers en onderaannemers spreekt.

In artikel 8, §2 wordt een definitie gegeven van de woorden «inrichting», «aannemer» en «onderaannemer» om het toepassingsgebied van afdeling 1 van hoofdstuk IV nauwkeurig af te lijnen.

Installaties die door een werkgever uitgebaat worden, worden met inrichtingen geassimileerd omdat voor het sommige installaties niet duidelijk is of zij al dan niet geografisch afgebakend zijn, bijvoorbeeld de aan

tension suspendus à des pylônes, ou parce que l'employeur n'y occupe pas couramment du personnel, mais qu'elles contiennent un risque pour les travailleurs d'entreprises extérieures qui y effectueraient éventuellement des travaux.

La notion « entrepreneur » a ici une propre signification et diffère de celle visée au chapitre V relatif aux chantiers temporaires ou mobiles. L'existence d'un contrat entre l'employeur qui accueille et l'entrepreneur est essentielle et, dans le cas d'une sous-traitance, entre l'entrepreneur ou le sous-traitant et le sous-traitant, qui permet que le travail soit exécuté ou les activités soient exercées dans l'établissement de l'employeur qui accueille.

Il ne s'agit donc pas nécessairement d'un travail dit d'entreprise (à savoir l'exercice d'un travail pour le compte de), mais il peut s'agir entre autres aussi de conclure un bail entre un employeur qui donne en location des emplacements à une foire (dans son établissement) et une entreprise extérieure (l'entrepreneur) qui loue un emplacement. Dans cette mesure la notion est dès lors plus large que celle visée à l'article 1779, 3° du Code civil. A la fois, cet exemple illustre aussi qu'il ne s'agit non seulement de travaux ou de services prestés sur ordre de l'employeur avec qui un contrat est conclu, mais aussi de toutes activités dont l'entreprise extérieure prend l'initiative et à l'occasion desquelles celle-ci utilise, par exemple, l'infrastructure de l'employeur dans l'établissement duquel les activités sont exercées.

Un entrepreneur est dans ce cas un employeur ou un indépendant au « premier degré ». Il est celui qui conclut le contrat initial avec l'employeur de l'établissement où les travaux seront exécutés. Le sous-traitant est l'entreprise extérieure au deuxième, troisième … degré, ou en d'autres termes, chaque employeur ou indépendant qui conclut un contrat avec un autre sous-traitant au premier degré ou avec un autre sous-traitant d'un degré supérieur au sien afin d'exercer des activités dans l'établissement de l'employeur. En effet, il est récurrent dans la pratique qu'on fasse appel aux sous-traitants. Il est dès lors très important pour atteindre un niveau aussi optimal que possible de sécurité du travail pour tous les travailleurs que chaque entrepreneur ou sous-traitant dans la chaîne de sous-traitants respecte les obligations de bien-être et que ces obligations soient imposables à chaque niveau.

L'article 9, §1er, impose un certain nombre d'obligations à l'employeur lorsqu'un (des) entrepreneur(s) ou

pylonen opgehangen hoogspanningskabels, of omdat de werkgever er niet courant personeel tewerkstelt maar die een risico inhouden voor de werknemers van ondernemingen van buitenaf die er eventueel werken zouden uitvoeren.

Het begrip «aannemer» heeft hier een eigen betekenis en verschilt van deze bedoeld in hoofdstuk V betreffende de tijdelijke of mobiele bouwplaatsen. Essentieel is het bestaan van een overeenkomst tussen ontvangende werkgever en aannemer en, in geval van onderaanneming, tussen (onder)aannemer en onderaannemer, die het mogelijk maakt dat werken worden verricht of activiteiten worden uitgeoefend in de inrichting van de ontvangende werkgever.

Het gaat dus niet noodzakelijk alleen maar om de zogenaamde contractorarbeid (nl. het uitvoeren van werken in opdracht), maar het kan hier onder meer ook gaan om het sluiten van een huurovereenkomst tussen een werkgever die standplaatsen op een beurs (in zijn inrichting) verhuurt, en een onderneming van buitenaf (de aannemer) die een standplaats huurt. In die mate is het begrip dan ook ruimer dan dat bedoeld in artikel 1779, 3° van het Burgerlijk Wetboek. Tegelijk illustreert dit voorbeeld ook dat het niet alleen gaat om werken of diensten gepresteerd in opdracht van de werkgever met wie een overeenkomst is gesloten, maar tevens om alle activiteiten waarvan de onderneming van buitenaf initiatiefneemster is en waarbij deze, bijvoorbeeld, gebruik maakt van de infrastructuur van de werkgever in wiens inrichting de activiteiten verricht worden.

Een aannemer is hierbij een werkgever of een zelfstandige in 'eerste graad'. Hij is het die de initiële overeenkomst sluit met de werkgever van de inrichting waar de werken zullen worden uitgevoerd. De onderaannemer is de onderneming van buitenaf in tweede, derde,…graad, of m.a.w., elke werkgever of zelfstandige die met de aannemer in eerste graad of met een andere onderaannemer uit een hogere graad dan hijzelf een overeenkomst sluit om werkzaamheden uit te voeren in de inrichting van de werkgever. Het is immers een in de praktijk veel voorkomende situatie dat er een beroep wordt gedaan op onderaannemers. Het is dan ook van het grootste belang voor het bereiken van een zo optimaal mogelijk niveau van arbeidsveiligheid voor alle werknemers dat elke (onder)aannemer in de keten van onderaannemers de welzijnsverplichtingen in de inrichting naleeft en dat deze verplichtingen op elk niveau afdwingbaar zijn.

Het artikel 9, §1 legt een aantal verplichtingen op aan de werkgever wanneer er in zijn inrichting werkzaam-

sous-traitant(s) exercent des activités dans son établissement.

En premier lieu, il doit communiquer les informations relatives aux risques pour le bien-être des travailleurs et les mesures de prévention qui existent au niveau de l'établissement en général et au niveau de la fonction ou activité. Il doit également communiquer les mesures qui sont prises pour les premiers secours et la prévention d'incendies. Ce contenu est repris en détail à l'article 11 de la loi. Il s'agit de l'information imposée par les articles 8,1 et 2, 10, 1 et 2 de la directive cadre sécurité et santé des travailleurs (89/391/EEG). Il ne faut pas nécessairement donner des informations sur chaque poste de travail, fonction ou acivité. Seulement l'information suffit qui est nécessaire ou pertinente pour pouvoir répondre aux obligations de coordination et de coopération. Dans la loi actuelle, il existe déjà une telle obligation, mais le contenu des informations n'est pas spécifié.

Il va dans l'intérêt des travailleurs qui viennent travailler dans l'établissement de l'employeur de donner des informations convenables. Ils peuvent être tant les travailleurs d'un entrepreneur que ceux d'un sous-traitant. Par ailleurs, il est également important pour les propres travailleurs de l'employeur dans l'établissement duquel les travaux sont effectués, de communiquer ces informations. La probabilité d'accidents du travail en raison d'un manque de connaissances des risques sur le poste de travail ou dans l'établissement en général par les travailleurs des entreprises extérieures ou par les indépendants où leurs propres travailleurs peuvent être concernés, devient ainsi en effet moins élevée.

L'employeur qui accueille, doit de plus s'assurer que les travailleurs des entreprises extérieures ont reçu la formation et les instructions adéquates. C'est repris de l'actuel article 8, alinéa 1er, 2° de la loi.

Outre les obligations déjà existantes de l'employeur qui accueille en matière de coordination et de collaboration, une obligation est de plus ajoutée pour cet employeur, à savoir qu'il doit veiller à l'accueil des travailleurs des entreprises extérieures qui viennent effectuer des travaux chez lui. Pour ce faire, il peut confier l'organisation de cet acceuil à un membre de la ligne hiérarchique. Dans les petites entreprises, sans ligne hiérarchique, l'employeur peut assurer lui-même l'accueil. L'acceuil est spécifique à son établissement, ce qui signifie qu'il à trait aux risques auxquels les travailleurs extérieurs peuvent être exposés lors de l'exécution de travaux dans l'établissement. A cet endroit n'est pas visé l'acceuil plus approfondi des travailleurs

heden worden uitgevoerd door (een) (onder)aannemer(s).

In de eerste plaats dient hij de nodige informatie mee te delen met betrekking tot de risico's voor het welzijn van de werknemers en de preventiemaatregelen die bestaan op niveau van de inrichting in het algemeen en op niveau van de functie of activiteit. Hij dient ook de maatregelen mee te delen welke genomen zijn voor eerste hulp en brandpreventie. Het gaat om de informatie die opgelegd is door de artikelen 8,1 en 2, en 10,1 en 2, van de kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid van werknemers (89/391/EEG). Er moet niet noodzakelijk over elke werkpost, functie of activiteit informatie gegeven worden. Enkel deze informatie volstaat die nodig of relevant is om aan de coördinatie -en samenwerkingsplicht te kunnen voldoen. In de huidige wet bestaat reeds zo'n verplichting, maar de inhoud van de informatie werd niet gespecificeerd.

Het geven van degelijke informatie is in het belang van de werknemers die in de inrichting van de werkgever komen werken. Deze kunnen zowel werknemers zijn van een aannemer als van een onderaannemer. Het meedelen van deze informatie is trouwens ook van belang voor de eigen werknemers van de werkgever in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd. De kans op arbeidsongevallen ten gevolge van een gebrek aan kennis van de risico's op de werkpost of in de inrichting in het algemeen door werknemers van ondernemingen van buitenaf of door zelfstandigen waar ook eigen werknemers kunnen bij betrokken worden, wordt zo immers kleiner.

De ontvangende werkgever dient er zich bovendien van te vergewissen dat de werknemers van de ondernemingen van buitenaf de passende opleiding en instructies hebben gehad. Dit is een overname van het huidige artikel 8, eerste lid, 2° van de wet.

Naast de reeds bestaande verplichtingen van de ontvangende werkgever inzake coördinatie en samenwerking, wordt er een bovendien een verplichting toegevoegd voor deze werkgever om te zorgen voor het onthaal van de werknemers van ondernemingen van buitenaf die bij hem werkzaamheden komen uitvoeren. Hierbij kan hij de organisatie van dit onthaal aan een lid van de hiërarchische lijn toevertrouwen. In kleine bedrijven, zonder hiërarchische lijn, mag de werkgever zelf het onthaal verzekeren. Het onthaal is specifiek aan zijn inrichting, wat betekent dat het betrekking heeft op de risico's waaraan de werknemers van buitenaf blootgesteld kunnen worden tijdens het uitvoeren van de werken in de inrichting. Hier wordt niet het meer uitvoe-

qui viennent, nouvellement enbauchés, travailler chez un employeur.

Une autre obligation pour l'employeur qui accueille, consiste à veiller au respect par les entrepreneurs des obligations de bien-être ; et ce pour garantir la protection de ses propres travailleurs.

L'article 9, § 2, 1° reprend l'obligation qui se trouve déjà dans la législation actuelle et qui concerne l'écartement par l'employeur d'entrepreneurs dont il peut savoir qu'ils ne respectent pas les dispositions de la loi et de ses arrêtés d'exécution en vue de la protection des travailleurs. Cet écartement vise l'étape antérieur à la conclusion eventuelle d'un contrat et consiste à ne pas souscrire un contrat avec ces entrepreneurs, de manière qu'ils ne soient pas en mesure d'avoir accès à son établissment. Comme il a été expliqué dans les documents parlementaires dans le cadre de la préparation de la loi sur le bien-être, ceci peut se faire en s'appuyant sur, notamment, le questionnement des entrepreneurs, la constatation qu'ils ne répondent pas à certaines conditions du cahier des charges ou qu'ils disposent ou non d'un label de qualité. Cela peut aussi se faire sur base de constatations faites lors de leurs présences antérieures dans son établissment.

Au contraire, une fois le contrat avec l'entrepreneur conclu, l'article 9, § 2, 2° a trait aux mesures que l'employeur chez qui les travaux s'effectueront peut prendre à l'égard de l'entrepreneur qui ne respecte pas ses obligations en matière du bien-être au travail.

Un article 9, § 2, 2° ajoute en outre les obligations pour l'employeur qui accueille de reprendre un certain nombre de clauses dans un contrat avec l'entrepreneur. Etant donné que l'entrepreneur a déjà un contrat avec l'employeur qui accueille, cela sera logiquement repris dans ce contrat dans la majorité des cas. L'obligation de reprendre ces clauses n'est pas nouvelle. Elle existe déjà pour le cas tant des indépendants que des employeurs qui viennent exercer des activités dans l'établissement de l'entreprise qui accueille (voir les actuels articles 9, alinéa 1er, 2° et 10, 3°). A présent, cette obligation est résumée dans une seule disposition et axée sur l'entrepreneur (employeur ou indépendant) qui vient effectuer des travaux dans l'établissement.

L'engagement que l'entrepreneur prend dans le contrat de faire respecter par ses sous-traitants les obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont spécifiques à l'éta-

rige onthaal bedoeld van werknemers die als pas aangeworvenen bij een werkgever komen werken.

Een andere verplichting voor de ontvangende werkgever bestaat erin dat hij moet toezien op de naleving door de aannemers van de welzijnsverplichtingen; dit uiteraard om de bescherming van zijn eigen werknemers te waarborgen.

Het artikel 9, § 2, 1° neemt een verplichting op die ook reeds in de huidige wetgeving staat en die betrekking heeft op het weren door de werkgever van aannemers van wie hij kan weten dat zij de bepalingen van de wet en haar uitvoeringsbesluiten met het oog op de bescherming van de werknemers niet naleven. Dit weren heeft betrekking op de fase voorafgaand aan het eventueel sluiten van een overeenkomst en bestaat erin geen overeenkomst met deze aannemers te onderschrijven zodat zij zijn inrichting niet kunnen betreden. Zoals toegelicht in de parlementaire documenten ter voorbereiding van de welzijnswet kan dit gebeuren op basis van inzonderheid bevraging van de aannemers, de vaststelling dat zij niet beantwoorden aan bepaalde eisen van het lastenboek of dat zij al dan niet over een kwaliteitslabel beschikken. Het kan evenzeer op basis van vaststellingen gedaan tijdens hun vorige aanwezigheden in zijn inrichting.

Het artikel 9, § 2, 2° heeft daarentegen, eens de overeenkomst met de aannemer gesloten is, betrekking op de maatregelen die de werkgever bij wie de werkzaamheden uitgevoerd zullen worden, kan nemen ten aanzien van de aannemer die zijn welzijnsverplichtingen niet naleeft.

Artikel 9, § 2, 2° voegt daarenboven de verplichting toe voor de ontvangende werkgever om een aantal bedingen op te nemen in een overeenkomst met de aannemer. Aangezien de aannemer reeds een overeenkomst heeft met de ontvangende werkgever, zal dit logischerwijze in de meerderheid van de gevallen hierin worden opgenomen. De verplichting tot opnemen van deze bedingen is niet nieuw. Het bestaat reeds voor het geval zowel zelfstandigen als werkgevers werkzaamheden komen uitvoeren in de inrichting van de ontvangende onderneming (zie de huidige artikelen 9, eerste lid, 2° en 10, 3°). Nu wordt deze verplichting in één bepaling samengevat en toegespitst op de aannemer (werkgever dan wel zelfstandige) die werkzaamheden komt uitvoeren in de inrichting.

De verbintenis die de aannemer in de overeenkomst aangaat om de verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar de activiteiten worden uitge-

blissement où les travaux sont effectués, vise le transfert de ces obligations par le biais du contrat avec ces sous-traitants.

Un ajout qui ne figure toutefois pas dans la loi actuelle, est celui sous l'article 9, § 2, 2°, c). Il répond à la pratique courante suivant laquelle des entrepreneurs font appel à des sous-traitants et ses derniers à leur tour à d'autres sous-traitants. Le passage de marchés par des sous-traitants à d'autres sous-traitants, peut aller très loin. Cet ajout prévoit la reprise obligatoire d'une clause supplémentaire dans le contrat entre l'employeur et l'entrepreneur suivant laquelle ce dernier, au cas où il ferait appel à des sous-traitants, s'engage à reprendre dans le contrat avec ces sous-traitants tant la clause de promesse de respecter les obligations de bien-être, que la clause de subrogation en cas de non-respect des obligations de bien-être par le sous-traitant.

Cet ajout a, conjointement avec les dispositions de l'article 9, § 2, 3° et de l'article 10, § 2, comme conséquence qu'en cas de défaut de, par exemple, un sous-traitant d'un sous-traitant d'un entrepreneur, l'employeur peut et doit lui-même prendre, après mise en demeure de l'entrepreneur, les mesures nécessaires en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail spécifiques à son établissment, au frais et à la place de l'entrepreneur.

Cette obligation découle du fait que, lors de la défaillance du sous-traitant du sous-traitant, ce dernier doit, en application de l'article 10, § 2, prendre lui-même les mesures à la place de et aux frais de son sous-traitant (le premier nommé, donc). Si, en ce qui concerne cette obligation, le sous-traitant de l'entrepreneur reste à son tour en défaut, c'est l'entrepreneur qui doit, suite à son obligation pénale visée à l'article 10, § 2 et son obligation contractuelle, visée à l'article 9, § 2, 2°, c), prendre les mesures à la place de et aux frais de son sous-traitant. Si, en ce qui concerne cette obligation, l'entrepreneur reste à son tour en défaut, c'est l'employeur (donneur d'ordre) qui doit, suite à son obligation pénale visée à l'article 9, § 2, 3° et son obligation contractuelle, visée à l'article 9, § 2, 2°, b), prendre les mesures. Ce raisonnement peut être appliqué, peu importe le degré de sous-traitance par rapport à l'employeur (donneur d'ordre) du sous-traitant restant en défaut.

L'article 10, § 1er impose des obligations aux entrepreneurs et sous-traitants qui viennent effectuer des travaux dans l'établissement de l'employeur.

voerd door zijn onderaannemers te doen naleven, slaat het doorgeven van die verplichtingen via de overeenkomst met die onderaannemers.

Een toevoeging die daarentegen in de huidige wet niet voorkomt is deze onder het artikel 9, § 2, 2°, c). Zij speelt in op de gangbare praktijk waarbij de aannemers beroep doen op onderaannemers en deze laatsten op hun beurt op andere onderaannemers. Het verder doorgeven van opdrachten door onderaannemers aan andere onderaannemers kan zeer ver gaan. De toevoeging voorziet de verplichte opname van een bijkomend beding in de overeenkomst tussen ontvangende werkgever en aannemer waarbij deze laatste, ingeval hij een beroep doet op onderaannemers, zich ertoe verbindt zowel het beding van de belofte tot naleving van de welzijnsverplichtingen, als het beding van indeplaatsstelling bij niet-naleving van de welzijnsverplichtingen door de onderaannemer, op te nemen in het contract met deze onderaannemers.

Deze toevoeging heeft samen met de bepalingen onder artikel 9, § 2, 3° en artikel 10, § 2 voor gevolg dat, bij het in gebreke blijven van bijvoorbeeld een onderaannemer van een onderaannemer van een aannemer, de werkgever zelf, na ingebrekestelling van de aannemer, de de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan zijn inrichting kan en moet treffen, op kosten van en in de plaats van de aannemer.

Deze verplichting vloeit voort uit het feit dat bij het in gebreke blijven van de onderaannemer van de onderaannemer, deze laatste in toepassing van artikel 10, §2 zelf de maatregelen in de plaats van en op kosten van zijn onderaannemer (eerstgenoemde dus) moet nemen. Blijft, wat deze verplichting betreft, de onderaannemer van de aannemer op zijn beurt in gebreke, dan moet de aannemer, ingevolge zijn strafrechtelijke verplichting bedoeld in artikel 10, § 2, en zijn contractuele verplichting bedoeld in artikel 9, § 2, 2°, c), de maatregelen in de plaats van en op kosten van zijn onderaannemer nemen. Blijft wat deze verplichting betreft, de aannemer op zijn beurt in gebreke, dan moet de werkgever (opdrachtgever), in toepassing van zijn strafrechtelijke verplichting bedoeld in artikel 9, § 2, 3° en zijn contractuele overeenkomst met de aannemer de maatregelen nemen. Deze redenering kan worden toegepast, ongeacht de graad van onderaanneming van de in gebreke blijvende onderaannemer ten opzichte van de werkgever (opdrachtgever).

Artikel 10, § 1 legt verplichtingen op aan aannemers en onderaannemers die werkzaamheden komen uitvoeren in de inrichting van de werkgever.

Avant tout, on souligne pour ces entrepreneurs ou sous-traitants le respect obligatoire des obligations de bien-être qui sont propres à l'établissement de l'employeur qui accueille.

De plus, ils doivent transmettre les informations qu'ils ont reçues de l'employeur qui accueille conformément à l'article 9, § 1er, 1° à leurs propres travailleurs et/ou leurs sous-traitants.

Aussi, ils doivent également communiquer les informations nécessaires relatives aux risques propres à leurs activités à l'employeur qui accueille. C'est une reprise de l'obligation déjà existante pour l'employeur externe (actuel article 8, alinéa 2, 1°) et pour l'indépendant (actuel article 11, 2°).

De plus, il est mentionné explicitement que les entrepreneurs ou sous-traitants doivent accorder leur coopération à la coordination et la collaboration. Il est incontestable que les entrepreneurs ou sous-traitants qui font appel eux-mêmes à différents sous-traitants pour l'exécution du travail, sont les mieux placés pour mettre sur pied la coordination entre ces sous-traitants. Cependant, c'est toujours l'employeur dans l'établissement duquel sont effectués les travaux qui porte la responsabilité finale en ce qui concerne cette coordination et collaboration, eu égard à sa position-clef.

Dans l'article 10, § 2 les mêmes obligations sont imposées à l'entrepreneur ou sous-traitant à l'égard de son sous-traitant qu'à l'employeur qui accueille à l'égard de son entrepreneur, en application de l'article 9, § 2 (à savoir l'écartement d'un sous-traitant qui ne respecte pas ou respecte mal ses obligations de bien-être et l'insertion obligatoire de clauses dans le contrat).

De la sorte, on stipule de façon sûre que les obligations de bien-être ne restent pas limitées par la sous-traitance au contrat d'origine entre l'employeur qui accueille et le sous-traitant ou au contrat entrepreneur/sous-traitant, mais qu'elles sont prolongées à tous les sous-traitants qui exercent des activités dans l'établissement d'un employeur.

L'article 11 est une reprise de l'actuel article 9, alinéa 2 de la loi.

L'article 12, §§ 1er et 2, règle les compétences du Roi. Dorénavant ce sont toutes des compétences facultatives.

L'article 12, § 1er, 1° est inséré pour permettre au Roi de rendre les obligations visées aux articles 9 et 10 applicables à l'employeur qui accueille dans l'établisse-

Eerst en vooral worden deze (onder)aannemers gewezen op de verplichte naleving van de welzijnsverplichtingen die eigen zijn aan de inrichting van de ontvangende werkgever.

Bovendien dienen zij de informatie die ze gekregen hebben van de ontvangende werkgever conform het nieuw ontworpen artikel 9, § 1, 1°, door te geven aan hun eigen werknemers en/of hun onderaannemers.

Ze dienen ook zelf de nodige info over risico's eigen aan hun werkzaamheden mee te delen aan de ontvangende werkgever. Dit is een overname van de reeds bestaande verplichting voor de externe werkgever (huidig artikel 8, tweede lid, 1°) en voor de zelfstandige (huidig artikel 11, 2°).

Bovendien wordt expliciet vermeld dat (onder)aannemers hun medewerking dienen te verlenen aan de coördinatie en samenwerking. Het is onbetwistbaar dat (onder)aannemers die zelf een beroep doen op verscheidene onderaannemers voor het uitvoeren van werken, het best geplaatst zijn om de coördinatie tussen deze onderaannemers tot stand te brengen. Het is echter steeds de werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd, die de eindverantwoordelijkheid heeft wat betreft deze coördinatie en samenwerking, gelet op diens sleutelpositie.

In artikel 10, § 2 worden aan de (onder)aannemer dezelfde verplichtingen opgelegd ten opzichte van zijn onderaannemer als aan de ontvangende werkgever ten opzichte van zijn aannemer in toepassing van artikel 9, §2 (nl. het weren van de onderaannemer die de welzijnsverplichtingen niet of gebrekkig nakomt en de verplichte invoeging van bedingen in de overeenkomst).

Op die manier wordt veilig gesteld dat door de onderaanneming de welzijnsverplichtingen niet beperkt blijven tot de oorspronkelijke overeenkomst tussen ontvangende werkgever en aannemer of tot de overeenkomst aannemer en onderaannemer, maar verder worden doorgetrokken naar alle onderaannemers die werkzaamheden uitvoeren in de inrichting van een werkgever.

Artikel 11 is een overname van het huidige artikel 9, tweede lid van de wet.

Artikel 12, §§ 1 en 2, regelt de bevoegdheden van de Koning. Het zijn voortaan allen facultatieve bevoegdheden.

Artikel 12, § 1, 1°, wordt ingevoegd om de Koning de mogelijkheid te geven om de verplichtingen zoals bedoeld in de artikelen 9 en 10 van toepassing te verkla-

ment duquel de travaux sont effectués par un tiers (employeur ou indépendant) et à ce tiers même sans qu'un contrat n'ait été conclu avec l'employeur qui accueille, mais où les travaux exercées sont semblables à ceux visés aux articles 9 et 10. Il peut par exemple s'agir de travaux qui sont exercés dans le cadre de la libre circulation des biens et des services ou de travailleurs d'organisations qui participent à des réunions dans l'établissement d'un autre employeur..

Là où dans l'actuelle loi, la façon dont les informations visées aux articles 8 (pour les employeurs) et 10 et 11 (pour les indépendants) de la loi, sont diffusées, est une compétence obligatoire du Roi, elle devient dans l'article 12, § 1er, 2° une compétence facultative où Il ne doit plus tenir compte du degré du risque et de la taille de l'entreprise.

Le fait qu'une réglementation relative à l'échange d'informations ne doive plus être déterminée par arrêté royal signifie que les employeurs ont la liberté de compléter tout cela eux-mêmes. Comme explicité à l'article 12, §3, on vise ici des arrangements qui fixent les règles de conduite pour le travail sous contrat d'entreprise par des conventions collectives du travail et, pour les employeurs auxquels la loi du 5 décembre 1968 ne s'applique pas, par des conventions conclues entre les organisations représentants les epmployeurs et les travailleurs concernés et le ministre de l'Emploi. De tels conventions le respect sera contrôlé en premier lieu par les secteurs ou organisations concernés.

Si ces réglementations ne sont pas suffisantes ou si dans la pratique aucune initiative acceptable n'est prise, le Roi a toujours la possibilité d'une intervention régulatrice.

L'article 12, § 1er, 3° est une reprise des actuels articles 8, alinéa 4 (employeur) et 12, § 2, 1° (indépendants).

L'article 12, § 1er, 4° et 5° sont une reprise des actuels articles 9, alinéa 3 (employeurs) et 12, §2, 2° et 3° (indépendants).

L'article 12, § 2 est une reprise de l'actuel article 8, alinéa 4.

L'article 12, § 4 stipule que les arrêtés visés au point §1 doivent être pris après avis du ministre des Classes moyennes pour autant que ces arrêtés puissent être d'application aux indépendants.

ren op een ontvangende werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door een derde (werkgever of zelfstandige) en op die derde zelf, zonder dat een overeenkomst met de ontvangende werkgever werd gesloten, maar waarbij de uitgeoefende werkzaamheden gelijkaardig zijn aan deze bedoeld in de artikelen 9 en 10. Het kan hier bv. gaan om werkzaamheden die worden verricht in het kader van het vrij verkeer van goederen en diensten, werknemers van organisaties die vergaderingen bijwonen in de inrichting van een andere werkgever.

Daar waar in de huidige wet de wijze waarop de informatie, bedoeld in de artikelen 8 (voor werkgevers) en 10 en 11 (voor zelfstandigen) van de wet, wordt verstrekt, een verplichte bevoegdheid van de Koning is, wordt dit in artikel 12, §1, 2° een facultatieve bevoegdheid waarbij Hij niet langer rekening dient te houden met de risicograad en de omvang van de onderneming.

Het feit dat een regeling betreffende de informatieuitwisseling niet langer bij koninklijk besluit moet bepaald worden, betekent dat de werkgevers de vrijheid krijgen om dit alles zelf in te vullen. Zoals nader bepaald in artikel 12, § 3, bedoelt men hier regelingen die gedragsregels voor contractorarbeid vastleggen bij collectieve arbeidsovereenkomst en, voor de werkgevers waarop de wet van 5 december 1968 niet van toepassing is, bij overeenkomsten afgesloten tussen de organisaties die de betrokken werkgevers en werknemers vertegenwoordigen en de minister van Werk. Van dergelijke overeenkomsten wordt de naleving in de eerste plaats door de betrokken sectoren of organisaties zelf zal gecontroleerd.

Schieten deze regelingen te kort of worden in de praktijk geen aanvaardbare initiatieven genomen, heeft de Koning nog steeds de mogelijkheid om regulerend op te treden.

Artikel 12, § 1, 3°, is een overname van de huidige artikelen 8, vierde lid (werkgever) en 12, § 2, 1° (zelfstandigen).

Artikel 12, § 1, 4° en 5°, zijn een overname van de huidige artikelen 9, derde lid (werkgevers) en 12, § 2, 2° en 3° (zelfstandigen).

Artikel 12, § 2, is een overname van het huidig artikel 8, vierde lid.

Artikel 12, § 4, bepaalt dat de besluiten bedoeld in § 1, dienen te worden genomen na advies van de minister van Middenstand voorzover deze besluiten van toepassing kunnen zijn op zelfstandigen.

Artt. 87 jusqu' à 89

Les modifications des dispositions pénales sont des modifications juridico-techniques qui sont nécessaires en raison de la nouvelle répartition de la section 1ère du Chapitre IV.

Art. 91

De même, les modifications aux articles 88 et 94*ter* ont un caractère juridico-technique.

Tel est, Mesdames, Messieurs, le projet que le gouvernement a l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Donné à Bruxelles, le xxxxxx 2000

ALBERT

PAR LE ROI :

Pour le premier ministre, absent,
Le vice-premier ministre et ministre de l'Intérieur,

Patrick DEWAEL

Pour le ministre des Affaires sociales, absent,
La vice première ministre et ministre de la Justice,

Laurette ONKELINX

Pour le ministre de la Mobilité, absent,
Le ministre de l'Emploi,

Peter VANVELTHOVEN

Le ministre de l'Emploi,

Peter VANVELTHOVEN

Le sécretaire d'État à la Simplification administrative, adjoint au premier ministre

Vincent VAN QUICKENBORNE

Artt. 87 tot en met 89

De wijzigingen in de strafbepalingen zijn juridisch-technische wijzigingen die noodzakelijk zijn wegens de herindeling van afdeling 1 van Hoofdstuk IV.

Art. 91

Ook de wijzigingen in de artikelen 88 en 94*ter* zijn juridisch-technisch van aard.

Dit is, Dames en Heren, het wetpsontwerp dat de regering de eer heeft u ter beraadslaging en beslissing voor te leggen.

Gegeven te Brussel, xxxxxx 2000

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

Voor de eerste minister, afwezig,
De vice-eersteminister en minister van Binnenlandse Zaken,

Patrick DEWAEL

Voor de minister van Sociale Zaken,afwezig,
De vice-eersteminister en minister van Jusitie,

Laurette ONKELINX

Voor de minister van Mobiliteit, afwezig,
De minister van Werk,

Peter VANVELTHOVEN

De minister van Werk,

Peter VANVELTHOVEN

De staatssecretaris voor Administratieve vereenvoudiging, toegevoegd aan de eerste minister

Vincent VAN QUICKENBORNE

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail

---

TITRE PREMIER

Disposition generale

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

TITRE II

Modification de la loi du 5 mars 2002 transposant la Directive 96/71/CE du Parlement europeen et du Conseil du 16 decembre 1996 concernant le detachement de travailleurs effectue dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un regime simplifie pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui detachent des travailleurs en Belgique

Art. 2

Un article 8*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 5 mars 2002 transposant 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 et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique:

«Art. 8*bis*. — Les travailleurs qui sont ou étaient détachés en Belgique peuvent intenter une action en justice en Belgique pour faire valoir les droits qui leur sont reconnus par le Chapitre II de la présente loi, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire, une action en justice dans un autre État.».

Art. 3

Il est inséré dans la même loi un article 8*ter*, rédigé comme suit:

«Art. 8*ter*. — Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du Chapitre II pourrait donner lieu pour la défense des droits que les travailleurs détachés en Belgique puisent dans le Chapitre II de la présente loi.

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen

TITEL I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITEL II

Wijziging van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen

Art. 2

In de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen wordt een artikel 8*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 8*bis*. — De werknemers die zijn of werden ter beschikking gesteld in België kunnen in België een rechtsvordering instellen om de rechten die Hoofdstuk II van deze wet hen toekent te doen gelden, onverminderd, in voorkomend geval, de mogelijkheid om, conform de geldende internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, een rechtsvordering in te stellen in een andere Staat.».

Art. 3

In dezelfde wet, wordt een artikel 8*ter* ingevoegd, luidende:

«Art. 8*ter*. — De representatieve werknemersorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van Hoofdstuk II aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden ter verdediging van de rechten die in België ter beschikking gestelde werknemers putten uit Hoofdstuk II van deze wet.

Ce pouvoir ne porte pas atteinte au droit du travailleur détaché d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

Les organisations précitées peuvent agir sans devoir disposer d'une autorisation quelconque du ou des travailleur(s) concerné(s).

L'action des organisations est subordonnée à l'autorisation d'une organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs, telle que visée dans l'article 3, 1 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Avant d'octroyer une autorisation, l'organisation interprofessionnelle doit porter cette demande d'action à la connaissance des autres organisations interprofessionnelles. Aucune autorisation ne peut être octroyée par l'organisation interprofessionnelle tant que les autres organisations interprofessionnelles n'en ont été informées.

A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière.».

Art. 4

Dans la présente loi, un article 8*quater* est inséré, libellé comme suit:

«Art. 8*quater.* — Le Roi fixe les modalités pour le paiement des sommes que peut entraîner l'action en justice mentionnée dans les articles 8*bis* et 8*ter* si les travailleurs ne se trouvent plus sur le territoire belge.».

TITRE III

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

CHAPITRE PREMIER

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

Section première

Modifications de loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail

Art. 5

Un nouvel article 3*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

Het optreden van de organisaties laat het recht van de werknemers onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

Voormelde organisaties mogen optreden zonder over een vorm van machtiging te moeten beschikken van de betrokken werknemer(s).

Het optreden van de organisaties is afhankelijk van de machtiging van een interprofessionele organisatie van werknemers of werkgevers, zoals bedoeld in artikel 3, 1 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Vooraleer een machtiging te verlenen dient de interprofessionele organisatie deze vraag tot optreden ter kennis te brengen van de andere interprofessionele organisaties. Er kan geen machtiging worden verleend door de interprofessionele organisatie alvorens de andere interprofessionele organisaties hiervan in kennis werden gesteld.

Tenzij de statuten het anders bepalen, worden de organisaties in rechte vertegenwoordigd door de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast.».

Art. 4

In dezelfde wet, wordt een artikel 8*quater* ingevoegd, luidende:

«Art. 8*quater.* — De Koning bepaalt de modaliteiten voor de betaling van de sommen waartoe de rechtsvordering vermeld in de artikelen 8*bis* en 8*ter* aanleiding kan geven indien de werknemers zich niet meer op het Belgische grondgebied bevinden.».

TITEL III

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

HOOFDSTUK 1

Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten

Afdeling 1

Wijzigingen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 5

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een nieuw artikel 3*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 3*bis*. — Un contrat de travail signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit – 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

«Art. 3*bis*. — Een arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient – zonder afbreuk te doen aan langere archiveringstermijnen die bepaald zijn bij wet, decreet of reglement – gewaarborgd te worden totdat een termijn van

ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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, à la demande de l'employeur, 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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.».

Section 2

Modification de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime

Art. 6

Le texte actuel de l'article 22 de la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime est repris dans un paragraphe premier et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

«§ 2. Le contrat d'engagement maritime signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique

vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.».

Afdeling 2

Wijziging aan de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst

Art. 6

De huidige tekst van artikel 22 van de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst 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 handte-

est assimilé à un contrat d'engagement 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime par voie électronique.

Le marin ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrant d'engagement maritime conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin 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 marin à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment.

kening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

De reder of diens vertegenwoordiger kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst in te voeren.

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeeman 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 toe-

Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au marin quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat d'engagement maritime conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du marin, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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'armateur ou son représentant doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique 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'armateur ou son représentant, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 3

Modification de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieur

Art. 7

Le texte actuel de l'article 5 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure est repris dans un paragraphe premier et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

« § 2. Le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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

gang van de zeeman 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 zeeman, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst. Wanneer de zeeman 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 reder of diens vertegenwoordiger 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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de reder of diens vertegenwoordiger, 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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 3

Wijziging aan de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 7

De huidige tekst van artikel 5 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen 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

à un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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 – 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 d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois

wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag 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 wegens dienst op binnenschepen is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie

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 d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.».

Section 4

Modification de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré

Art. 8

Un nouvel article 3*bis*, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré:

«Art. 3*bis*. — Le contrat de travail du sportif rémunéré signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail du sportif rémunéré papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

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 wegens dienst op binnenschepen. 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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.».

Afdeling 4

Wijziging aan de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars

Art. 8

In de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt een nieuw artikel 3*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 3*bis*. — De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du sportif rémunéré et doit – 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 du sportif rémunéré. L'accès du sportif rémunéré à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au sportif rémunéré quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du sportif

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de betaalde sportbeoefenaar en dient – 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 voor betaalde sportbeoefenaars is verstreken. De toegang van de betaalde sportbeoefenaar tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de betaalde sportbeoefenaar, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het

rémunéré, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 5

Modifications 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. 9

Le texte actuel de l'article 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est repris dans un premier paragraphe et est complété par un deuxième paragraphe libellé somme suit:

«§ 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.

bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Wanneer de betaalde sportbeoefenaar dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 5

Wijzigingen aan de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid, en het ter beschikkingstellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 9

De huidige tekst van 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 wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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 - 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 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

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

De 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 - 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 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

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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Art. 10

Le texte actuel de l'article 8 de la même loi est repris dans un premier paragraphe et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

«§ 2. Le contrat de travail intérimaire 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 intérimaire 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.

Toutes les personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique peuvent faire attester par le

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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Art. 10

De huidige tekst van artikel 8 van dezelfde wet wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid 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 uitzendarbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'entreprise de travail intérimaire ne peut être contrainte d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire par voie électronique.

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

Un exemplaire du contrat de travail intérimaire 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 de l'intérimaire 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 intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

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:

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.

Het uitzendbureau kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in te voeren.

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht 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 voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht 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 uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Wanneer de uitzendkracht 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

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'entreprise de travail intérimaire 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'entreprise de travail d'intérim, 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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 6

Modification de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE

Art. 11

Le texte actuel de l'article 4 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE est repris dans un premier paragraphe et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

«§ 2. Le contrat de travail ALE signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail ALE signé au moyen d'une signature manuscrite.

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

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 het uitzendbureau 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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van het uitzendbureau, 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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 6

Wijziging aan de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst

Art. 11

De huidige tekst van artikel 4 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De PWA-arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren PWA-arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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

qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit – 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 ALE. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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

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:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag 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 PWA-arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen

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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 7

Modification de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

Art. 12

L'article 32, § 1er de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi est complété par les alinéas suivants:

«La convention de premier emploi signée 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 une convention de premier emploi signée 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.

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 re-

elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de reder of zijn gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 7

Wijziging aan de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid

Art. 12

Artikel 32, § 1 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid wordt aangevuld met de volgende leden:

«De startbaanovereenkomst 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 startbaanovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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 bevoegd-

marques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des conventions de premier emploi par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure une convention de premier emploi au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire de la convention de premier emploi conclue 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 – 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 de la convention de premier emploi. 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 de la convention de premier emploi conclue 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

heid heeft, geen opmerkingen formuleert binnen een termijn van vijftien dagen te rekenen vanaf de datum van het versturen van de lijst, wordt ze als bekrachtigd beschouwd. De lijst wordt bekendgemaakt op de website van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane startbaanovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag 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 startbaanovereenkomst 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 startbaanovereenkomst. 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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 8

Modification de la loi-programme du 2 août 2002

Art. 13

L'article 105 de la loi-programme du 2 août 2002 est repris dans un premier paragraphe et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

«§ 2. La convention d'immersion professionnelle signée 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 une convention d'immersion professionnelle signée 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 8

Wijziging aan de programmawet van 2 augustus 2002

Art. 13

Artikel 105 van de programmawet van 2 augustus 2002 wordt hernomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De beroepsinlevingsovereenkomst 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 beroepsinlevingsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des conventions d'immersion professionnelle par voie électronique.

Le stagiaire ne peut être contraint de conclure une convention d'immersion professionnelle au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire de la convention d'immersion professionnelle conclue 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 stagiaire 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 de la convention d'immersion professionnelle. L'accès du stagiaire 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 stagiaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé de la convention d'immersion professionnelle conclue au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du staigaire, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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,

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane beroepsinlevingsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de stagiair 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 beroepsinlevingsovereenkomst is verstreken. De toegang van de stagiair 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 stagiair, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane beroepsinlevingsvereenkomst. Wanneer de stagiair 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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Section 9

Modification de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur

Art. 14

L'article 9, § 1er, de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur est complété par les alinéas suivants:

«Le contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat d'engagement pour la pêche maritime papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Afdeling 9

Wijziging aan de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser

Art. 14

Artikel 9, § 1, van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser wordt aangevuld met de volgende leden:

«De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime pour la pêche maritime par voie électronique.

Le marin pêcheur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin pêcheur et doit – 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 d'engagement maritime pour la pêche maritime. L'accès du marin pêcheur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au marin pêcheur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat d'engagement maritime pour la pêche conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du marin pêcheur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'armateur ou son représentant ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'armateur ou son représentant doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique.

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'armateur ou son représentant, offre un service de conservation de don-

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

De reder of zijn gemachtigde kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij in te voeren.

De zeevisser kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevisser 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 wegens scheepsdienst voor de zeevisserij is verstreken. De toegang van de zeevisser tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de zeevisser, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij. Wanneer de zeevisser dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de reder of zijn gemachtigde niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de reder of zijn gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de reder of zijn gemachtigde, een dienst verleent in verband met

nées 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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.».

CHAPITRE 3

L'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

Section première

Disposition générale

Art. 15

§ 1er. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique:

– le compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux;

– l'état des prestations du travailleur visé à l'article 9*quater*, alinéa premier, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

– le décompte visé à l'article 15, alinéa premier, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis unanime du Conseil National du Travail, le Roi peut autoriser l'envoi et l'archivage électroniques d'autres documents liés à la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur.

Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser l'envoi et l'archivage électronique d'autres documents instaurés par une convention collective de travail et liés à la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur.

§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, les documents visés au paragraphe précédent qui, dans le cadre de leur relation individuelle de travail, sont envoyés par voie électronique et archivés sous format électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.».

HOOFDSTUK 3

Het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

Afdeling 1

Algemene Bepaling

Art. 15

§ 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden:

– de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2° van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;

– de in artikel 9*quater*, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde staat van de prestaties van de werknemer;

– de in artikel 15, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde afrekening.

Bij in Ministerraad overlegd besluit en na eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het elektronisch versturen en opslaan van andere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer mogelijk maken.

Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan het elektronisch versturen en opslaan van andere bij collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer mogelijk maken.

§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van hun individuele arbeidsrelatie elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderling akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.

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 lié(s) à leur relation individuelle de travail doit/doivent être à nouveau communiqué(s) sous format papier.

A l'exception du compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux, la communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour de la deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent.

La notification par le travailleur ou l'employeur de sa volonté de reprendre la communication sous format papier du compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux doit se faire au plus tard le dernier jour de travail du mois de novembre. La communication sous format papier du compte individuel prend cours au premier janvier qui suit la notification mentionnée ci-dessus et s'applique, au minimum, à une année calendrier complète.

§ 3. Les documents envoyés et archivés sous format électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur sont également envoyés à et archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Le prestataire de service d'archivage électronique envoie à l'employeur un 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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'ar-

Zowel de werknemer als de werkgever kan eenzijdig op het in het vorige lid bedoelde onderlinge akkoord terugkomen door op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie opnieuw in papieren vorm moet worden meegedeeld.

Met uitzondering van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten gaat de mededeling in papieren vorm van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.

De kennisgeving waarbij de werknemer of de werkgever de mededeling van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten in papieren vorm wenst, dient ten laatste te gebeuren op de laatste werkdag van de maand november. De mededeling in papieren vorm van de individuele rekening gaat in op de eerste januari die volgt op de hoger genoemde kennisgeving en geldt minstens voor een volledig kalenderjaar.

§ 3. Documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch worden verstuurd en opgeslagen, worden eveneens verstuurd naar en opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. De verlener van een elektronische archiveringsdienst bezorgt zo snel mogelijk een elektronisch ontvangstbewijs. Het elektronische ontvangstbewijs vermeldt de identiteit van de ontvangende werknemer, de aard van het verzonden document en het moment van ontvangst van dit document .

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 het exemplaar van het document aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat op-

chivage 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.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Section 2

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relatif aux contrats de travail

Art. 16

Un article 3*ter*, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

«Art. 3*ter*. — § 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 20*bis* de la présente loi;

– les documents visés à l'article 21 de la présente loi.

§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, quels documents visés au paragraphe précédent sont envoyés et archivés par voie électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.

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 lié(s) à leur relation individuelle de travail doit/doivent être à nouveau communiqué(s) sous format papier.

La communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour de la 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

geslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Afdeling 2

Wijzigingen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 16

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

«Art. 3*ter*. — § 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden:

– het in artikel 20*bis* van deze wet bedoelde document;

– de in artikel 21 van deze wet bedoelde documenten.

§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van in de vorige paragraaf bedoelde documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderlinge akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.

Zowel de werknemer als de werkgever kan 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.

§ 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 elek-

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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même document susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi le document archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Pour l'application du présent article, on entend par «prestataire de service d'archivage électronique»: toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Art. 17

L'actuel article 3*bis* de la même loi est renuméroté en article 3*quater*.

Art. 18

A l'article 20*bis* de la même loi, les termes «, soit sous format papier, soit sous format électronique,» sont insérés entre «remettre» et «au».

tronische 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

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 art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Art. 17

Het huidige artikel 3*bis* van dezelfde wet wordt hernummerd in artikel 3*quater*.

Art. 18

In artikel 20*bis* van dezelfde wet worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,» ingevoegd tussen «overhandigen» en «dat».

Art. 19

A l'article 21, alinéa premier, de la même loi, les termes «, soit sous format papier , soit sous format électronique» sont insérés entre «délivrer» et «au».

Section 3

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

Art. 20

A l'article 9quater, alinéa 1er, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les termes «, soit sous format papier, soit sous format électronique», sont insérés entre «informé» et «de».

Art. 21

A l'article 15, alinéa 1er, de la même loi, les termes «, soit sous format papier, soit sous format électronique» sont insérés entre «remis» et «au».

Section 4

Modification de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux

Art. 22

A l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, les termes «, soit sous format papier , soit sous format électronique» sont insérés après «individuel».

CHAPITRE 4

L'information aux travailleurs concernant le prestataire de service d'archivage électronique

Art. 23

L'article 6, § 1er, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est complété comme suit:

«17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application de la loi du … relative à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et 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.».

Art. 19

In artikel 21, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,» ingevoegd tussen «overhandigen» en «waarop».

Afdeling 3

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

Art. 20

In artikel 9quater, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,» ingevoegd tussen «ingelicht» en «over».

Art. 21

In artikel 15, eerste lid, van de zelfde wet worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm» ingevoegd na «overhandigd».

Afdeling 4

Wijziging aan het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten

Art. 22

In artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm» ingevoegd na «rekening».

HOOFDSTUK 4

Informatie aan de werknemers van een elektronische archiveringsdienst

Art. 23

Artikel 6, § 1, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt aangevuld als volgt:

«17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van de wet van … betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en 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.».

Art. 24

L'article 14 de la même loi est complété comme suit:

«u) l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application de la loi du … relative à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et 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.».

TITRE V

Risque aggravé en cas de travail interimaire

Art. 28

L'article 49*bis*, alinéa 6, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, inséré par la loi du 30 décembre 1992 et remplacé par la loi du 13 juillet 2006, est complété comme suit:

«8° les modalités d'application du présent article en cas d'occupation d'intérimaires.».

TITRE VI

Travail des étudiants

Art. 28

Dans l'article 1er, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en application de l'article 3, § 1er, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, modifié par l'arrêté royal du 8 août 1997 et par la loi du 11 juillet 2005, il est inséré un § 1er*ter*, rédigé comme suit:

«§ 1*ter*. Sur proposition du Conseil National du Travail et pour autant que les conditions déterminées par l'alinéa 2 du présent paragraphe soient remplies, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier les taux de la cotisation de solidarité fixés par les § 1er et § 1er*bis* ou les remplacer par un taux unique qu'Il fixe. Il peut également, sur proposition du Conseil National du Travail et par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions d'application de la cotisation de solidarité.

Art. 24

Artikel 14 van de zelfde wet wordt aangevuld als volgt:

«u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van de wet van … betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en 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.».

TITEL V

Verzwaard risico bij uitzendarbeid

Art. 28

Artikel 49*bis*, zesde lid, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, ingevoegd bij de wet van 30 december 1992 en vervangen bij de wet van 13 juli 2006, wordt aangevuld als volgt:

«8° de nadere regels voor de toepassing van dit artikel in geval van tewerkstelling van uitzendkrachten.».

TITEL VI

Studentenarbeid

Art. 28

In artikel 1, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers, met toepassing van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische en Monetaire Unie, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 en de wet van 11 juli 2005, wordt een § 1*ter* ingevoegd, luidende:

«§ 1*ter*. Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad en voor zover de in het tweede lid van deze paragraaf vastgestelde voorwaarden zijn vervuld, kan de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de in § 1 en § 1*bis* vastgestelde percentages voor de solidariteitsbijdrage wijzigen of vervangen door een enig percentage dat Hij vaststelt. Hij kan ook op voorstel van de Nationale Arbeidsraad en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de toepassingsvoorwaarden voor de solidariteitsbijdrage bepalen.

La proposition du Conseil National du Travail doit contenir une évaluation de la réglementation actuellement applicable ainsi qu'une évaluation budgétaire de sa proposition, proposition qui ne peut aboutir à un rendement inférieur au rendement de la réglementation actuellement applicable.

A défaut d'une proposition du Conseil National du Travail avant le 31er juillet 2007, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, modifier les taux de la cotisation de solidarité fixés par les § 1er et § 1er*bis* ou les remplacer par un taux unique qu'Il fixe et il peut également déterminer les conditions d'application de la cotisation de solidarité.».

Art. 29

L'article précédent entre en vigueur le jour de la publication de cette loi en *Moniteur belge.*

TITRE VII

Contrat d'engagement maritime a bord de navires de mer

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Art. 30

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

1° «navire de mer»: tout navire destiné à des opérations lucratives de transport international de biens ou de personnes par mer, y compris les navires possédant une lettre de mer, destinés à effectuer du remorquage, des travaux de dragage ou à aider à d'autres activités en mer qui sont autorisés à battre pavillon belge, à l'exclusion des navires de pêche;

Les paquebots exclusivement destinés à naviguer en mer intérieure sont également considérés comme des navires de mer;

2° «numéro OMI du navire de mer»: le numéro attribué au navire de mer conformément aux dispositions de la résolution A.600(15) de l'Organisation maritime internationale, adoptée le 19 novembre 1987, et mentionné sur la lettre de mer du navire de mer concerné;

3° «armateur»: toute personne physique ou morale, quels que soient sa dénomination ou le droit national en vertu duquel elle a été créée, qui exploite un ou plusieurs navires de mer sous pavillon belge;

4° «capitaine»: toute personne à qui l'armateur confie le commandement du navire de mer ou qui assure effectivement ce commandement;

Het voorstel van de Nationale Arbeidsraad moet een evaluatie van de van kracht zijnde reglementering bevatten alsook een budgettaire evaluatie van zijn voorstel, een voorstel waarvan het rendement niet lager mag uitvallen dan dit van de thans toepasselijke reglementering.

Bij gebreke aan een voorstel van de Nationale Arbeidsraad vóór 31 juli 2007, kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, en na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, de percentages van de solidariteitsbijdrage bepaald door de §§ 1 en 1*bis* wijzigen of ze vervangen door één percentage dat Hij vastlegt en kan Hij eveneens de toepassingsvoorwaarden van de solidariteitsbijdrage bepalen.».

Art. 29

Het vorige artikel treedt in werking op de dag van publicatie van deze wet in het *Belgisch Staatsblad.*

TITEL VII

Arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Art. 30

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder:

1° «zeeschip»: elk schip bestemd voor winstgevende verrichtingen in het vervoer van goederen of personen in het internationaal verkeer over zee, inbegrepen schepen, met zeebrief, voor het verrichten van sleepvaart, voor het uitvoeren van baggerwerken, voor het verrichten van hulpverlening en van andere werkzaamheden op zee die gerechtigd zijn de Belgische vlag te voeren, met uitsluiting van vissersschepen;

Passagiersschepen die bestemd zijn om uitsluitend te worden gebruikt voor binnenlandse zeereizen worden tevens als zeeschepen aanzien;

2° «IMO-nummer van het zeeschip»: het nummer dat aan het zeeschip is toegekend overeenkomstig de bepalingen van resolutie A.600(15) van de Internationale Maritieme Organisatie, aangenomen op 19 november 1987, en dat op de zeebrief van het betrokken zeeschip voorkomt;

3° «reder»: elke natuurlijke persoon of rechtspersoon, ongeacht de benaming of het nationaal recht volgens hetwelk deze is opgericht, die één of meerdere zeeschepen uitbaat onder Belgische vlag;

4° «kapitein»: elke persoon aan wie door de reder het bevel over het zeeschip werd toevertrouwd of diegene die feitelijk dit bevel voert;

5° «marin»: toute personne engagée pour servir sur un navire de mer et qui, à cet effet, a conclu, avec l'armateur ou son préposé, un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer.

CHAPITRE II

De l'engagement des marins

Section première

Du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer

Art. 31

Toute convention en vertu de laquelle un marin s'engage envers l'armateur, son préposé ou le capitaine à naviguer et servir à bord d'un navire de mer est un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer, qui est régi par les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 32

§ 1er. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer qui sont conclus, par un marin, même en Belgique, en vue d'un service à bord d'un navire étranger.

§ 2. Les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont applicables aux contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer belges, quels que soient le lieu où le contrat a été conclu et la nationalité de l'armateur ou du marin.

§ 3. La conclusion d'un contrat d'engagement sur la base de la présente loi entraîne de plein droit l'application des dispositions de celle-ci ainsi que des dispositions du régime de sécurité sociale belge, tel que fixé par l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande pour les marins, quelle que soit la nationalité de l'armateur ou du marin.

Art. 33

Le marin ne peut conclure un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer que s'il est libre de tout autre engagement maritime à bord de navires de mer.

Le marin est tenu de se soumettre aux dispositions relatives à l'examen médical, telles que fixées par les réglementations en vigueur et doit disposer des certificats d'aptitude à la navigation nécessaires à l'exercice de la fonction convenue.

5° «zeeman»: elke persoon die aangenomen is voor de dienst op een zeeschip en die daartoe met de reder of zijn gemachtigde een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen heeft afgesloten.

HOOFDSTUK II

Aanwerving van zeelieden

Afdeling 1

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen

Art. 31

Elke overeenkomst, krachtens welke een zeeman zich tegenover de reder, zijn gemachtigde of de kapitein verbindt om aan boord van een zeeschip te varen en arbeid te verrichten, is een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, welke door de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten wordt geregeld.

Art. 32

§ 1. De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, door een zeeman gesloten, zelfs in België, voor de dienst aan boord van een vreemd zeeschip.

§ 2. De bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van Belgische zeeschepen, ongeacht de plaats van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst en ongeacht de nationaliteit van de reder of de zeeman.

§ 3. Door het afsluiten van een arbeidsovereenkomst op grond van deze wet worden de bepalingen ervan alsook het Belgisch sociaal zekerheidsstelsel voor zeelieden van rechtswege, zoals vastgesteld bij de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij, van toepassing, ongeacht de nationaliteit van de reder of de zeeman.

Art. 33

Een zeeman kan slechts een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen afsluiten, indien hij vrij is van elke andere overeenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen.

De zeeman dient zich te onderwerpen aan de voorschriften inzake het geneeskundig onderzoek, zoals bepaald in de desbetreffende reglementeringen, en moet over de nodige vaartbevoegdheidsbewijzen beschikken, zo dit voor de overeengekomen functie vereist wordt.

Art. 34

§ 1er. Le marin est engagé par l'armateur même, par son préposé ou par le capitaine du navire concerné. Dans ces deux derniers cas, le préposé ou le capitaine doit faire clairement état de cette qualité dans le contrat d'engagement.

Sur avis de la commission paritaire pour la marine marchande, le Roi fixe les modalités selon lesquelles le préposé peut justifier de sa qualité.

§ 2. Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer ne peut être conclu que par le marin lui-même. Il n'est pas valable s'il est conclu avec l'armateur ou son préposé par une personne interposée. Le marin doit signer personnellement le contrat d'engagement.

Art. 35

Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer est conclu pour une durée déterminée et est renouvelable.

Art. 36

§ 1er. Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer doit être constaté par écrit et en termes clairs, au plus tard au moment de l'entrée en service du marin.

§ 2. Le contrat d'engagement écrit visé au paragraphe précédent doit au moins indiquer:

1° la date et le lieu de conclusion du contrat;

2° les nom, prénom et domicile de l'armateur ou de son préposé; si l'armateur est une personne morale: la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'armateur s'adresse au public;

3° les nom, prénoms et domicile du marin;

4° le nom, le port d'attache et le numéro OMI du navire de mer à bord duquel la fonction doit être exercée;

5° le lieu et la date de l'embarquement;

6° la fonction que le marin devra effectuer;

7° la rémunération convenue et, le cas échéant, le mode de paiement;

8° la durée du contrat d'engagement.

Art. 34

§ 1. De zeeman wordt aangeworven door de reder zelf, door zijn gemachtigde of door de kapitein van het betrokken zeeschip. In de twee laatste gevallen moet de gemachtigde of de kapitein in de arbeidsovereenkomst duidelijk melding maken van deze hoedanigheid.

Op advies van het Paritair Comité voor de koopvaardij, bepaalt de Koning de wijze waarop de gemachtigde zijn of haar hoedanigheid kan bewijzen.

§ 2. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen kan alleen door de zeeman zelf gesloten worden. Zij is niet geldig wanneer zij door een tussenpersoon met de reder of zijn gemachtigde wordt aangegaan. De zeeman dient zelf de arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Art. 35

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt gesloten voor een bepaalde tijd en is hernieuwbaar.

Art. 36

§ 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen moet schriftelijk en in klare bewoordingen worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de zeeman in dienst treedt.

§ 2. De in voorgaande paragraaf bedoelde schriftelijke arbeidsovereenkomst dient tenminste te vermelden:

1° de plaats en datum van het sluiten van de overeenkomst;

2° de naam, voornaam en woonplaats van de reder of zijn gemachtigde; indien de reder een rechtspersoon is: de maatschappelijke naam en de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder de reder zich tot het publiek richt;

3° de naam, voornamen en de woonplaats van de zeeman;

4° de naam, de thuishaven en het IMO-nummer van het zeeschip waarop de functie moet worden uitgeoefend;

5° de plaats en datum van de inscheping;

6° de functie die de zeeman zal moeten uitvoeren;

7° het overeengekomen loon en desgevallend de wijze van betaling ervan;

8° de duur van de arbeidsovereenkomst.

Art. 37

Toute stipulation contraire aux dispositions du présent titre et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des marins ou à aggraver leurs obligations.

Art. 38

A la conclusion du contrat d'engagement, un exemplaire du contrat est remis au marin. Un autre exemplaire est conservé à bord du navire, où il peut être consulté à tout moment par le marin. Une troisième exemplaire doit être envoyé sans délai à l'agent chargé du contrôle de la navigation, désigné à cet effet, du port d'attache du navire de mer.

Art. 39

La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

Art. 40

Les parties au contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

Section 2

Du registre des marins et du livret de marin

Art. 41

§ 1er. Avant qu'une personne soit engagée pour la première fois dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer, elle doit être reprise dans le registre des marins par l'agent chargé du contrôle de la navigation désigné à cet effet.

Ce registre est conservé par le Directorat-général du Transport maritime du SPF Mobilité et Transports.

§ 2. Par dérogation au paragraphe précédent, l'inscription dans le registre des marins se fait dans les quinze jours ouvrables suivant la conclusion du premier contrat d'engagement, dans le cas où ce contrat est conclu dans un port étranger.

Art. 42

Au plus tard quinze jours après l'inscription au registre, l'agent chargé du contrôle de la navigation désigné à cet effet crée un livret de marin pour le marin concerné. Ce livret de marin est expédié par envoi recommandé à l'adresse de

Art. 37

Alle met de bepalingen van deze titel en van zijn uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de zeeman in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

Art. 38

Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst wordt een exemplaar ervan overhandigd aan de zeeman. Een ander exemplaar dient zich aan boord van het zeeschip te bevinden waar de zeeman het op elk ogenblik moet kunnen inkijken. Een derde exemplaar moet onverwijld worden overgezonden aan de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld van de thuishaven van het zeeschip.

Art. 39

Bij ontstentenis van een geschrift is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.

Art. 40

De partijen bij de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen mogen zich niet vooraf verbinden, geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

Afdeling 2

Register der zeelieden en zeemansboek

Art. 41

§ 1. Vooraleer een persoon voor de eerste maal in het kader van een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt aangeworven, dient hij in het register der zeelieden te worden opgenomen door de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld.

Dit register wordt bijgehouden door het Directoraat-generaal Maritiem Vervoer van de FOD Mobiliteit en Vervoer.

§ 2. In afwijking van de vorige paragraaf geschiedt de inschrijving in het register der zeelieden binnen de vijftien werkdagen na het afsluiten van de eerste arbeidsovereenkomst, in geval deze overeenkomst in een buitenlandse haven wordt aangegaan.

Art. 42

Binnen uiterlijk vijftien dagen na de inschrijving in het register maakt de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld een zeemansboek op voor de betrokken zeeman. Dit zeemansboek wordt aangetekend

l'armateur ou de son préposé, qui doit le faire parvenir au marin sans délai.

Si le livret de marin ne peut être délivré immédiatement, un livret de marin temporaire est établi. Ce livret de marin temporaire a une validité maximale de six mois.

Art. 43

§ 1er. Le livret de marin reproduit le numéro d'enregistrement concerné du registre des marins.

§ 2. Le livret de marin contient en outre les données suivantes:

1° le signalement du titulaire, ses nom et prénoms, la date et le lieu de sa naissance, son domicile, la qualité en laquelle il est engagé conformément au contrat d'engagement;

2° la date et la durée du premier contrat d'engagement, le nom et le numéro OMI du navire de mer, son tonnage brut, la puissance de son moteur et le nom du capitaine;

3° la date et le lieu de la fin du premier contrat d'engagement;

4° ensuite, les dates et les lieux de conclusion des contrats d'engagement suivants ainsi que les dates et les lieux de la fin de ces contrats, le nom et le numéro OMI du navire de mer, son tonnage brut, la puissance de son moteur et le nom du capitaine.

§ 3. Toute nouvelle inscription dans le livret de marin doit porter le cachet du navire de mer et les nom et signature du capitaine.

§ 4. Le Roi fixe, pour le reste, la forme et le contenu du livret de marin, la rétribution qui est due par le marin et les modalités de paiement de celle-ci.

Art. 44

Le Roi peut, sur avis de la commission paritaire pour la marine marchande, autoriser le remplacement du livret de marin par un autre document, une preuve d'identification ou un moyen de contrôle dont le contenu est identique ou au moins similaire et qui offre les mêmes garanties. Le cas échéant, Il détermine les mesures transitoires nécessaires.

opgestuurd naar het adres van de reder of zijn gemachtigde, die het bij ontvangst onverwijld aan de zeeman dient te bezorgen.

Indien het zeemansboek niet onmiddellijk kan worden afgeleverd, wordt een voorlopig zeemansboek uitgereikt. Dit voorlopig zeemansboek is maximum zes maanden geldig.

Art. 43

§ 1. Het zeemansboek draagt het betrokken registratienummer van het register der zeelieden.

§ 2. Het zeemansboek bevat tevens de volgende gegevens:

1° de persoonsbeschrijving van de titularis, zijn naam en zijn voornamen, de datum en de plaats van zijn geboorte, zijn woonplaats, de hoedanigheid waarin hij volgens de arbeidsovereenkomst is aangenomen;

2° de datum van de eerste arbeidsovereenkomst, de duur ervan, de naam en het IMO-nummer van het zeeschip, de brutotonnenmaat ervan, het motorvermogen en de naam van de kapitein;

3° de datum en plaats van het beëindigen van de eerste arbeidsovereenkomst;

4° vervolgens de data en plaatsen van het sluiten van de volgende arbeidsovereenkomsten en de data en plaatsen van het beëindigen ervan, de naam en het IMO-nummer van het zeeschip, de brutotonnenmaat ervan, het motorvermogen en de naam van de kapitein.

§ 3. Elke nieuwe inschrijving in het zeemansboek dient de stempel van het zeeschip en de naam en de handtekening van de kapitein te bevatten.

§ 4. De Koning bepaalt voor het overige de vorm en de inhoud van het zeemansboek, de door de zeeman verschuldigde retributie en de wijze van betaling ervan.

Art. 44

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de koopvaardij, toelaten dat het zeemansboek vervangen wordt door een ander document, identificatiebewijs of controlemiddel dat dezelfde of minstens een gelijkaardige inhoud kent en dezelfde waarborgen biedt. In voorkomend geval stelt Hij de nodige overgangsmaatregelen vast.

CHAPITRE III

Des droits et obligations des parties

Section première

Généralités

Art. 45

L'armateur et le marin se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat d'engagement.

Section 2

Droits et obligations du marin

Art. 46

Le marin a l'obligation:

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au lieu, au temps et dans les conditions convenus et dans le respect de la présente loi et des conventions collectives de travail, règlements et usages en vigueur;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques;

3° de restituer en bon état à l'armateur, à son préposé ou au capitaine les instruments de travail qui lui ont été confiés.

Art. 47

Le marin doit s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle des autres marins, de l'armateur, de son préposé ou du capitaine, ou de tiers.

Art. 48

§ 1er. Le marin est tenu de se rendre à bord du navire de mer au lieu, au jour et à l'heure préalablement communiqués par l'armateur, son préposé ou le capitaine.

§ 2. Tout retard non justifié du marin, à cause duquel celui-ci ne commence pas son service à bord au moment convenu, conduit de plein droit à la résiliation immédiate du contrat, sans que l'indemnité visée à l'article 76 ne soit due, sauf décision contraire de l'armateur ou de son préposé.

§ 3. Au cours du voyage en mer, toute absence à bord du marin sans autorisation du capitaine, au moment où le navire appareille, même à l'étranger, conduit de plein droit à la

HOOFDSTUK III

Rechten en plichten der partijen

Afdeling 1

Algemeen

Art. 45

De reder en de zeeman zijn elkaar eerbied en achting verschuldigd. Gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten zij de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

Afdeling 2

Rechten en plichten van de zeeman

Art. 46

De zeeman is verplicht:

1° zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten op plaats, tijd en wijze zoals is overeengekomen en in de voorwaarden bepaald bij deze wet en de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten, reglementen en gebruiken;

2° te handelen volgens de bevelen en instructies van zijn hiërarchische meerderen;

3° het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap in goede staat terug aan de reder, zijn gemachtigde of de kapitein te geven.

Art. 47

De zeeman dient zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medezeelieden, van de reder, zijn gemachtigde of de kapitein, of van derden.

Art. 48

§ 1. De zeeman dient zich aan boord van het zeeschip te begeven op de plaats, datum en uur zoals hem voorafgaandelijk door de reder, zijn gemachtigde of de kapitein werd meegedeeld.

§ 2. Elke niet-gerechtvaardigde vertraging van de zeeman, waardoor deze zijn dienst aan boord niet begint op het overeengekomen tijdstip, leidt van rechtswege tot de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zonder dat de vergoeding bedoeld bij artikel 76 verschuldigd is, behoudens indien de reder of zijn gevolmachtigde er anders over beslist.

§ 3. Tijdens de zeereis leidt elke afwezigheid van boord zonder toelating van de kapitein, zelfs in het buitenland, indien de zeeman niet aan boord is op het ogenblik van de

résiliation immédiate du contrat, sans que l'indemnité visée à l'article 76 ne soit due, sauf décision contraire de l'armateur ou de son préposé.

Art. 49

§ 1er. Le marin est tenu de coopérer au sauvetage de son propre navire, de tout autre navire ou de débris, d'effets et de cargaisons naufragés, et de porter assistance à tout bâtiment en danger.

§ 2. Le marin n'est pas tenu d'exercer une fonction autre que celle convenue dans le contrat d'engagement, hormis dans les cas de force majeure, jugés comme tels par le capitaine.

Art. 50

En cas de dommages causés par le marin à l'armateur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat d'engagement, il ne répond que de sa faute intentionnelle et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité visée aux alinéas 1er et 2 qu'en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'armateur. Cette dérogation doit faire l'objet d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'armateur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le marin ou fixés par le juge.

Section 3

Des droits et obligations de l'armateur

Art. 51

L'armateur a l'obligation:

1° de faire travailler le marin dans les conditions, au temps et au lieu convenus et dans le respect de la présente loi, de ses arrêtés d'exécution et des conventions collectives de travail, règlements et usages en vigueur;

2° de mettre à la disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

afvaart van het zeeschip, van rechtswege tot de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zonder dat de vergoeding bedoeld bij artikel 76 verschuldigd is, behoudens indien de reder of zijn gevolmachtigde er anders over beslist.

Art. 49

§ 1. De zeeman is gehouden mee te werken aan het bergen van zijn eigen zeeschip, hetzij van een ander schip, hetzij van de verongelukte overblijfsels, goederen en ladingen, alsmede tot het verlenen van bijstand aan elk in gevaar verkerend vaartuig.

§ 2. De zeeman is niet gehouden een andere functie te verrichten dan die welke in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, buiten de gevallen van overmacht, waarover de kapitein oordeelt.

Art. 50

Ingeval de zeeman bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst de reder of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn opzettelijke fout en zijn zware fout.

Voor lichte fout is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Er kan, op straffe van nietigheid, enkel worden afgeweken van de bij het eerste en het tweede lid vastgestelde aansprakelijkheid wat de aansprakelijkheid tegenover de reder betreft. Deze afwijking moet het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

De reder kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de zeeman zijn overeengekomen of door de rechter zijn vastgesteld, op het loon inhouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Afdeling 3

Rechten en plichten van de reder

Art. 51

De reder is verplicht:

1° de zeeman te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen en in de voorwaarden bepaald bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten, reglementen en gebruiken;

2° zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

3° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la de sécurité et de la santé du marin et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

4° de payer la rémunération conformément aux dispositions du chapitre IV;

5° de fournir au marin, à bord du navire de mer, un logement bien aménagé, proportionné au nombre d'occupants et exclusivement réservé à leur usage. Il est également obligé de fournir, à sa charge, une nourriture saine et suffisante ainsi que des équipements sanitaires satisfaisants;

6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des marins et, en particulier, des jeunes marins;

7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au marin et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; l'armateur, son préposé ou le capitaine n'ont en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

Art. 52

Le capitaine ne peut exiger le débarquement immédiat du marin que lorsqu'une telle mesure est rendue nécessaire par des motifs graves. C'est notamment le cas lorsque le marin met en danger la sécurité du navire de mer ou perturbe la tranquillité de l'équipage.

Le motif du débarquement immédiat doit être consigné dans le journal de bord.

Art. 53

Lorsque le contrat d'engagement prend fin, l'armateur a l'obligation de délivrer au marin tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué. Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du marin.

Art. 54

Toute clause par laquelle l'armateur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat d'engagement est nulle.

3° er als een goed huisvader voor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de zeeman en dat deze bij een ongeval de eerste hulpmiddelen kunnen worden verstrekt;

4° het loon te betalen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk IV;

5° de zeeman aan boord van het zeeschip een goed ingericht logies te bezorgen, dat ruimte biedt naar evenredigheid van het getal er in onder te brengen zeelieden en dat uitsluitend tot hun gebruik is bestemd. Tevens dient hij te zijnen laste te zorgen voor gezond en voldoende voedsel en een behoorlijke sanitaire uitrusting;

6° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de zeelieden en van de jeugdige zeelieden in het bijzonder;

7° als een goed huisvader te zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de zeeman toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mogen de reder, zijn gemachtigde of de kapitein dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

Art. 52

De kapitein mag slechts eisen dat de zeeman onmiddellijk wordt ontscheept indien dergelijke maatregel noodzakelijk is om een ernstige reden. Dit is onder meer het geval wanneer, door toedoen van de zeeman, de veiligheid van het zeeschip bedreigd wordt of de gerustheid van de bemanning verstoord wordt.

De reden van de onmiddellijke ontscheping dient in het logboek te worden ingeschreven.

Art. 53

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst is de reder verplicht de zeeman alle sociale bescheiden en een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld. Dat getuigschrift mag geen enkel andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de zeeman.

Art. 54

Het beding waarbij de reder zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, is nietig.

CHAPITRE IV

De la rémunération du marin

Section première

Généralités

Art. 55

§ 1er. Le marin a droit à la rémunération convenue dans le contrat d'engagement.

§ 2. La rémunération minimale des marins est fixée dans une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

A cet égard, une distinction peut être faite sur la base des critères suivants:

– la nature du navire de mer;
– la fonction à bord;
– la durée du voyage du marin.

§ 3. Les modalités relatives au calcul de la rémunération effective due au marin sont fixées dans une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Art. 56

En cas de capture du navire de mer ainsi qu'en cas de déclaration d'innavigabilité ou de saisie-arrêt, le marin a droit à sa rémunération tant qu'il reçoit l'ordre du capitaine de rester à bord.

Art. 57

Si le marin décède pendant la durée du contrat d'engagement, la rémunération et les indemnités auxquelles le marin avait droit jusqu'au jour de son décès sont dues à ses ayants droit.

Section 2

De la perte du droit à la rémunération

Art. 58

Sans préjudice des dispositions de l'article 48, §§2 et 3, le marin qui est absent sans justification au moment où il doit prendre son service ou qui quitte le bord pendant la durée de son contrat d'engagement sans l'autorisation du capitaine de bord perd le droit à la rémunération pour la durée de son absence, sans préjudice des dommages-intérêts qui pourraient lui être réclamés par l'armateur ou par les autres membres de l'équipage.

HOOFDSTUK IV

Loon van de zeeman

Afdeling 1

Algemeenheden

Art. 55

§ 1. De zeeman heeft recht op het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen loon.

§ 2. Het minimumloon van de zeelieden wordt vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt op grond van de volgende criteria:

– de aard van het zeeschip;
– de functie aan boord;
– de vaartijd van de zeeman.

§ 3. De nadere regelen met betrekking tot de berekening van het effectief aan de zeeman verschuldigde loon worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

Art. 56

Indien het zeeschip wordt opgebracht, indien het onzeewaardig wordt verklaard of in geval van beslag onder derden, heeft de zeeman recht op loon zolang hij van de kapitein aan boord dient te blijven.

Art. 57

Indien de zeeman tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst overlijdt, zijn het loon en de vergoedingen waarop de zeeman tot op de dag van zijn overlijden recht had, verschuldigd aan zijn rechtverkrijgenden.

Afdeling 2

Verlies van het recht op loon

Art. 58

Onverminderd het bepaalde in artikel 48, §§ 2 en 3, verliest de zeeman die op het ogenblik dat hij zijn dienst moet beginnen ongerechtvaardigd afwezig is of die zich tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, zonder toelating van de kapitein van boord verwijdert, het recht op loon voor de duur van die afwezigheid, onverminderd de schadeloosstelling welke door de reder of de andere bemanningsleden zou kunnen worden gevorderd.

Section 3

De la liquidation et du paiement de la rémunération

Art. 59

Par dérogation à l'article 4 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération du marin doit être payée en monnaie ayant cours légal en Belgique, sauf convention contraire entre les parties.

Le contrat d'engagement ne peut comporter aucune clause permettant à l'armateur d'imposer au marin des conditions l'empêchant de disposer librement de sa rémunération.

Art. 60

Par dérogation à l'article 9, alinéa 1er, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération du marin doit être payée dans les quatre jours ouvrables suivant la fin du contrat d'engagement.

Section 4

Des délégations et des avances sur la rémunération

Art. 61

§ 1er. Le marin peut, au moment de conclure le contrat d'engagement, déléguer tout ou partie de sa rémunération. Cette délégation doit être fixée dans un contrat écrit passé entre l'armateur ou son préposé et le marin. Le contrat mentionne le nom, l'adresse et le numéro de compte du bénéficiaire.

§ 2. Toute délégation peut être révoquée par le marin pendant la durée du contrat d'engagement par le biais d'une notification écrite à l'armateur.

§ 3. Une délégation peut être établie par le marin pendant la durée du contrat d'engagement. Celle-ci est notifiée par écrit à l'armateur et doit mentionner le nom, l'adresse et le numéro de compte du bénéficiaire.

Art. 62

§ 1er. Les avances déjà payées et les montants déjà versés en vertu d'une délégation ne peuvent pas être récupérés auprès du marin si le contrat d'engagement est résilié par l'armateur ou par suite d'un cas de force majeure.

§ 2. En cas de résiliation du contrat d'engagement par le marin, l'armateur peut exiger le remboursement des avances déjà payées et des montants déjà versés en vertu d'une délégation dans la mesure où ils excèdent le montant de la rémunération qui était due au marin au moment de la résiliation.

Afdeling 3

Vereffening en betaling van het loon

Art. 59

In afwijking op artikel 4 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, moet het loon van de zeeman worden uitbetaald in munt die wettelijk gangbaar is in België, behoudens andersluidende overeenkomst tussen partijen.

In de arbeidsovereenkomst mogen geen bepalingen voorkomen welke de reder toelaten voorwaarden op te leggen, waardoor de zeeman niet vrij over het loon zou kunnen beschikken.

Art. 60

In afwijking op artikel 9, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, dient het loon van de zeeman te worden uitbetaald binnen de vier werkdagen die volgen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Afdeling 4

Volmachten en voorschotten op het loon

Art. 61

§ 1. Bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst kan de zeeman zijn loon geheel of gedeeltelijk bij volmacht overdragen. Deze overdracht moet in een schriftelijke overeenkomst door de reder of zijn gevolmachtigde en de zeeman worden vastgesteld. De overeenkomst vermeldt de naam, het adres en het rekeningnummer van de rechtverkrijgende.

§ 2. Elke gegeven volmacht kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst door de zeeman worden ingetrokken door een schriftelijke kennisgeving aan de reder.

§ 3. Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst kan de zeeman een volmacht opmaken. Deze wordt bij schriftelijke kennisgeving aan de reder bezorgd en dient de naam, het adres en het rekeningnummer van de rechtverkrijgende te vermelden.

Art. 62

§ 1. De reeds betaalde voorschotten en de reeds gestorte bedragen op basis van een volmacht kunnen van de zeeman niet worden teruggevorderd indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door toedoen van de reder of door overmacht.

§ 2. In geval de arbeidsovereenkomst verbroken wordt door de zeeman, kunnen de reeds betaalde voorschotten en de reeds gestorte bedragen op basis van een volmacht, door de reder worden teruggevorderd voor zover zij het loon overtreffen dat op het ogenblik van de verbreking aan de zeeman verschuldigd was.

CHAPITRE V

Des soins médicaux, des frais de déplacement et de la rémunération garantie en cas de maladie ou d'accident

Art. 63

Le présent chapitre règle le droit aux soins médicaux, aux frais de déplacement et au maintien de la rémunération du marin en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident durant le voyage. Pour l'application du présent chapitre, on entend par maladie ou accident, une maladie ou un accident de droit commun, un accident du travail, un accident sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle.

Pour l'application du présent chapitre, le voyage est réputé avoir débuté au moment où le marin quitte son domicile en vue de se rendre sur le navire de mer par l'itinéraire normal, et est réputé avoir pris fin au moment où, après avoir suivi l'itinéraire normal, le marin rejoint son domicile.

Art. 64

Les dispositions du présent chapitre ne portent en aucune manière préjudice aux régimes dérogatoires pris en exécution de l'article 2, § 2, alinéa 2, de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

Art. 65

Les dispositions du présent chapitre ne portent en aucune manière préjudice aux droits découlant de la loi sur les accidents du travail, des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, ou de toute autre législation dont on pourrait se prévaloir pour réclamer une indemnité totale ou partielle pour le même préjudice. Le marin devra dès lors épuiser les droits qu'il tient de ces législations avant de pouvoir s'adresser à l'armateur en application des dispositions du présent chapitre.

L'armateur qui verse la rémunération garantie ou qui intervient dans les frais pour soins médicaux ou dans les frais de déplacement en application des dispositions du présent chapitre est subrogé de plein droit aux droits du marin vis-à-vis des institutions ou des personnes chargées de l'exécution des lois précitées, quel que soit le fondement juridique sur la base duquel elles sont tenues de réparer tout ou partie des mêmes dommages.

Art. 66

Le marin a droit au paiement, par l'armateur, des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et infirmiers à exposer en cas de maladie ou d'accident survenu au cours du voyage en mer. Il a également le droit de se faire rembourser par l'ar-

HOOFDSTUK V

Geneeskundige verzorgingen, verplaatsingskosten en loonwaarborg bij ziekte of ongeval

Art. 63

Dit hoofdstuk regelt het recht op geneeskundige verzorging, verplaatsingskosten en behoud van het loon van de zeeman die tijdens de reis getroffen wordt door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte of ongeval verstaan ziekte of ongeval van gemeen recht, een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de reis geacht begonnen te zijn vanaf het ogenblik waarop de zeeman zijn woonplaats verlaat om zich, langs het normale traject, naar het zeeschip te begeven en te zijn beëindigd op het ogenblik waarop de zeeman, via het normale traject, zijn woonplaats terug bereikt.

Art. 64

De bepalingen van dit hoofdstuk gelden onverminderd de toepassing van de afwijkende regelingen getroffen in uitvoering van artikel 2, § 2, tweede lid van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij.

Art. 65

De bepalingen van dit hoofdstuk doen op geen enkele wijze afbreuk aan de rechten die voortspruiten uit de Arbeidsongevallenwet, de Beroepsziektenwet, de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, of enige andere wetgeving op grond waarvan aanspraak kan worden gemaakt op gehele of gedeeltelijke vergoeding wegens dezelfde schade. De zeeman zal dan ook zijn rechten op grond van deze wetgeving dienen uit de putten alvorens de reder op grond van dit hoofdstuk te kunnen aanspreken.

De reder die op grond van de bepalingen van dit hoofdstuk gewaarborgd loon betaalt of bijdraagt in kosten van geneeskundige verzorging of verplaatsingskosten, treedt van rechtswege in de rechten van de zeeman ten aanzien van de instellingen of personen, belast met de uitvoering van de bovengenoemde wetten, ongeacht de rechtsgrond waarop zij dezelfde schade geheel of gedeeltelijk moeten vergoeden.

Art. 66

De zeeman heeft ten laste van de reder recht op de betaling van de geneeskundige, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten die nodig zijn in geval van ziekte of ongeval overkomen tijdens de zeereis. Hij heeft ten laste van de

mateur les frais de déplacement résultant de l'accident ou de la maladie survenu au cours du voyage en mer. Les obligations de l'armateur prennent fin en tout cas à la fin du voyage ou au moment où le marin est rapatrié, aux frais de l'armateur, avant la fin du voyage, à son domicile ou dans un établissement hospitalier ou de soins.

L'armateur prend également à sa charge les frais de rapatriement du marin décédé au cours du voyage en mer vers le lieu où la famille souhaite le faire enterrer.

Art. 67

Le marin qui, au cours du voyage en mer, devient inapte au travail pour cause de maladie ou d'accident conserve le droit à sa rémunération à charge de l'armateur pendant toute la durée du voyage en mer. Il ne conserve toutefois le droit à sa rémunération que pour les jours d'activité ordinaire pour lesquels il aurait pu prétendre à une rémunération s'il n'avait pas été dans l'impossibilité de travailler.

Si, toutefois, le marin est rapatrié à son domicile avant la fin du voyage en mer il ne conserve ce droit que jusqu'au moment de son rapatriement.

Art. 68

L'armateur qui a payé la rémunération garantie ou a consenti des interventions dans les frais médicaux ou de déplacement en application des dispositions du présent chapitre peut les récupérer auprès du marin ou de ses ayants droit, s'il démontre que la maladie ou l'accident est dû exclusivement à une faute grave du marin.

CHAPITRE VI

Du rapatriement au lieu d'engagement

Art. 69

Le marin débarqué à l'étranger a le droit d'être rapatrié au lieu d'engagement aux frais de l'armateur du navire de mer.

Ce droit s'étend aux frais de transport, ainsi qu'aux frais de logement et de nourriture. Ces frais peuvent être récupérés à charge du marin si celui-ci a dû être débarqué pour des raisons disciplinaires ou dans le cas visé à l'article 68.

Art. 70

L'article précédent n'est pas applicable si le marin a conclu un autre contrat d'engagement dans le port de débarquement.

reder ook recht op de vergoeding van de verplaatsingskosten die voortvloeien uit ziekte of ongeval overkomen tijdens de zeereis. De verplichtingen van de reder eindigen in elk geval bij het einde van de reis of op het ogenblik waarop de zeeman, ten laste van de reder, vóór het einde van de reis naar zijn woonplaats of een verplegings- of verzorgingsinstelling aldaar werd teruggebracht.

De reder draagt tevens de kosten voor het overbrengen van de tijdens de reis overleden zeeman naar de plaats waar de familie haar overledene wenst te laten begraven.

Art. 67

De zeeman die tijdens de reis arbeidsongeschikt wordt, behoudt ten laste van de reder zijn recht op loon voor de volledige duur van de reis. Hij heeft in dit geval slechts recht op loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.

Indien de zeeman evenwel vóór het einde van de reis naar zijn woonplaats wordt teruggebracht, behoudt hij zijn recht op loon slechts tot op dat ogenblik.

Art. 68

De reder die op grond van de bepalingen van dit hoofdstuk gewaarborgd loon heeft betaald of heeft bijgedragen in kosten van geneeskundige verzorging of verplaatsingskosten, kan deze terugvorderen van de zeeman of zijn rechthebbenden, wanneer hij aantoont dat de ziekte of het ongeval enkel te wijten is aan een zware fout van de zeeman.

HOOFDSTUK VI

Terugzending naar de plaats van aanwerving

Art. 69

De in het buitenland ontscheepte zeeman heeft het recht om op kosten van de reder van het zeeschip naar de plaats van aanwerving te worden teruggebracht.

Dit recht omvat de kosten van vervoer, logies en voeding. Deze kosten kunnen op de zeeman worden verhaald, indien de ontscheping om tuchtredenen diende te gebeuren of in het geval bedoeld in artikel 68.

Art. 70

Het vorige artikel is niet van toepassing indien de zeeman in de haven van ontscheping een andere arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.

CHAPITRE VII

Des garanties et des privilèges relatifs à la rémunération

Art. 71

La limitation de la responsabilité des propriétaires du navire prévue aux articles 46 et suivants du livre II, titre II, du Code de commerce, n'est pas applicable aux créances résultant, pour le marin, des dispositions du présent titre.

Art. 72

Les créances du marin résultant du contrat d'engagement sont privilégiées sur le navire de mer aux conditions visées à l'article 23 du livre II, titre Ier du Code de commerce.

CHAPITRE VIII

De la fin et de la rupture du contrat d'engagement

Art. 73

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats d'engagement régis par la présente loi prennent fin par:

1° la mort du marin;

2° le naufrage du navire de mer ou sa réquisition par une autorité compétente;

3° la mise en détention du marin en tant qu'auteur ou complice d'un délit;

4° le débarquement du marin pour cause de maladie ou de blessure;

5° l'expiration du terme pour lequel le contrat d'engagement a été conclu;

6° la volonté d'une des parties, en cas de motif grave au sens de l'article 76;

7° l'application de l'article 48, §§ 2 et 3, sauf décision contraire de l'armateur ou de son préposé;

8° la force majeure, sauf lorsque les évènements découlant de la force majeure ne suspendent que temporairement l'exécution du contrat d'engagement.

HOOFDSTUK VII

Waarborgen en voorrechten met betrekking tot het loon

Art. 71

De beperking van aansprakelijkheid van scheepseigenaars zoals voorzien in de artikelen 46 en volgende van Boek II, Titel II van het Wetboek van Koophandel, is niet van toepassing op de schuldvorderingen welke voor de zeeman voortvloeien uit de bepalingen van deze titel.

Art. 72

De schuldvorderingen van de zeeman die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst zijn op het zeeschip bevoorrecht onder de voorwaarden bepaald in artikel 23 van Boek II, Titel I van het Wetboek van Koophandel.

HOOFDSTUK VIII

Einde en verbreking van de arbeidsovereenkomst

Art. 73

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen tenietgaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde arbeidsovereenkomsten een einde door:

1° de dood van de zeeman;

2° het vergaan of het opvorderen van het zeeschip door een bevoegde overheid;

3° het in hechtenis nemen van de zeeman als dader of als medeplichtige van een misdrijf;

4° het ontschepen van de zeeman wegens ziekte of verwonding;

5° afloop van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan;

6° de wil van één van de partijen, in geval van een dringende reden zoals bedoeld bij artikel 76;

7° toepassing van artikel 48, §§ 2 en 3, behoudens andersluidende beslissing van de reder of zijn gevolmachtigde;

8° overmacht, tenzij wanneer de door overmacht ontstane gebeurtenissen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst slechts tijdelijk schorsen.

Art. 74

Chacune des parties peut résilier le contrat d'engagement avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'armateur ou le capitaine, d'une part, et le marin, d'autre part.

Le congé pour un motif grave ne peut plus être donné avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

Cette notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

En cas de licenciement pour motif grave, ce motif doit être consigné dans le journal de bord.

Art. 75

Si la durée pour laquelle le contrat d'engagement a été conclu expire ou s'il est mis fin au contrat d'engagement par la volonté d'une des parties ou d'un commun accord alors que le navire de mer est en mer, ce contrat ne prend fin qu'à l'arrivée du navire de mer dans le plus prochain port où le débarquement est possible.

Jusqu'à ce moment, la rémunération du marin lui est due par l'armateur.

Art. 76

§ 1er. La partie qui résilie prématurément le contrat d'engagement est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération qui est due jusqu'à la fin du terme convenu.

§ 2. La disposition du paragraphe précédent n'est pas valable en cas de:

– résiliation du contrat d'engagement en application de l'article 48, §§ 2 et 3;

Art. 74

Elke partij kan de arbeidsovereenkomst vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de reder of de kapitein, enerzijds, en de zeeman, anderzijds, onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag vóór het verstrijken van de termijn.

Deze kennisgeving geschiedt, op straffe van nietigheid, door afgifte van een geschrift aan de andere partij. De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren. Bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft.

In geval van afdanking om een dringende reden, dient deze reden in het logboek te worden ingeschreven.

Art. 75

Indien de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan, afloopt of de arbeidsovereenkomst door de wil van één van de partijen of in onderling akkoord beëindigd wordt terwijl het zeeschip op zee is, dan neemt deze overeenkomst slechts een einde bij de aankomst van het zeeschip in de eerstvolgende haven waar ontscheping mogelijk is.

De reder is tot op dat ogenblik loon verschuldigd aan de zeeman.

Art. 76

§ 1. De partij die de arbeidsovereenkomst voortijdig beëindigt, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat verschuldigd is tot het einde van de overeengekomen termijn.

§ 2. Het bepaalde in de voorgaande paragraaf geldt niet in geval van:

– de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 48, §§ 2 en 3;

– résiliation du contrat d'engagement pour motif grave;

– application d'autres régimes d'indemnité, plus avantageux pour le marin, prévus par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

CHAPITRE IX

Dispositions particulières

Art. 77

Des personnes peuvent voyager à bord de navires de mer en une qualité autre que celle de marin. Cela a lieu en dehors du cadre du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer.

Art. 78

Les actions naissant du contrat d'engagement régi par la présente loi sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Art. 79

La commission paritaire pour la marine marchande, qui a été consultée en application de la présente loi, communique son avis dans les trois mois suivant la demande; à défaut, il est passé outre.

Art. 80

Chaque année, au sein de la commission paritaire pour la marine marchande, un débat d'évaluation est consacré à l'exécution et à l'applicabilité de la présente loi. Le cas échéant, la commission paritaire formule un avis sur la question à l'adresse des ministres compétents.

Art. 81

La loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime, telle que modifiée par la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur, est abrogée.

Art. 82

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux contrats d'engagement en cours.

– de beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden;

– toepassing van andere, voor de zeeman gunstiger vergoedingsregelingen die voorzien zijn bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

HOOFDSTUK IX

Bijzondere bepalingen

Art. 77

Personen kunnen in een andere hoedanigheid dan die van zeeman meevaren aan boord van zeeschepen. Dit gebeurt buiten het kader van een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen.

Art. 78

De rechtsvorderingen die uit de door deze wet geregelde arbeidsovereenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

Art. 79

Het Paritair Comité voor de koopvaardij dat met toepassing van deze wet wordt geraadpleegd, deelt zijn advies mee binnen drie maanden nadat het verzoek is gedaan; zoniet, wordt er niet op gewacht.

Art. 80

Jaarlijks wordt binnen het Paritair Comité voor de koopvaardij een evaluatiebespreking gewijd aan de uitvoering en de toepasbaarheid van deze wet. Het Paritair Comité brengt hierover desgevallend advies uit aan de bevoegde ministers.

Art. 81

De wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, zoals gewijzigd door de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser, wordt opgeheven.

Art. 82

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op de lopende arbeidsovereenkomsten.

Art. 83

Le présent titre entre en vigueur à une date à fixer par le Roi.

TITRE VIII

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

Art. 84

A l'article 2, § 3, 1°, alinéa 1er, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, modifié par les lois des 17 juin 1991, 19 juillet 2001, 24 décembre 2002 et 20 juillet 2005 et les arrêtés royaux des 16 juin 1994, 7 avril 1995, 19 décembre 1996 et 23 décembre 1996, sont apportées les modifications suivantes:

1° le mot «et» qui précède les termes «de la S.A. Loterie Nationale» est supprimé;

2° il est complété par les mots «de la «Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek» et des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions».»

Art. 85

La modification visée à l'article 84, 2°, concernant les sociétés de logement social agréées conformément au Code du logement des Régions, entre en vigueur six mois après le jour de publication de cette réglementation au *Moniteur belge*.

TITRE IX

Communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi

Art. 86

L'article 220, alinéa 1er de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) est complété comme suit:

«Ces informations portent sur les trois premiers trimestres de l'année qui précède et le quatrième trimestre de l'antépénultième année. La liste desdites mesures est établie annuellement par le Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale lors de sa dernière séance de décembre.».

Art. 83

Deze titel treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

TITEL VIII

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

Art. 84

In artikel 2, § 3, 1°, eerste lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gewijzigd door de wetten van 17 juni 1991, 19 juli 2001, 24 december 2002 en 20 juli 2005 en de koninklijke besluiten van 16 juni 1994, 7 april 1995, 19 december 1996 en 23 december 1996, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord «en» voor de woorden «van de N.V. Nationale Loterij» wordt geschrapt;

2° het wordt aangevuld met de woorden «van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek en van de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten».»

Art. 85

De in artikel 84, 2°, vermelde wijziging met betrekking tot de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten treedt in werking zes maanden na de dag waarop deze regeling in het *Belgisch Staatsblad* werd bekendgemaakt.

TITEL IX

Mededeling aan de werknemersvertegenwoordigers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling

Art. 86

Artikel 220, eerste lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wordt aangevuld als volgt:

«Deze inlichtingen hebben betrekking op de eerste drie kwartalen van het voorgaande jaar en het vierde kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat. De lijst van de voornoemde maatregelen wordt jaarlijks, tijdens zijn laatste vergadering van december, opgesteld door het Beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid.».

TITEL X

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

Art. 87

Le titre du chapitre III de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est remplacé par le titre suivant:

«Dispositions particulières relatives à l'occupation sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins.»

Art. 88

L'article 7 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 7. — § 1er. Différentes entreprises ou institutions actives sur un même lieu de travail où travaillent des travailleurs, qu'elles y occupent ou non elles-mêmes des travailleurs, sont tenues:

1° de coopérer à la mise en oeuvre des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° en tenant compte de la nature de leurs travaux, de coordonner leurs interventions en vue de la protection et la prévention contre les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° de se fournir mutuellement les informations nécessaires en particulier concernant, selon le cas:

a) les risques pour le bien-être ainsi que les mesures de prévention et les activités de prévention, pour chaque type de poste de travail et/ou chaque sorte de fonction et/ou chaque activité, pour autant que cette information soit pertinente pour la collaboration ou la coordination;

b) les mesures prises pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et les personnes désignées qui sont chargées de la mise en pratique de ces mesures.

§ 2. Différentes entreprises ou institutions actives sur des lieux de travail adjacents ou voisins, situés dans un même bien immeuble avec des équipements, des dispositifs d'accès, d'évacuation et de sauvetage communs, collaborent et coordonnent leurs interventions relatives à l'utilisation et, le cas échéant, à la gestion de ces équipements et dispositifs qui peuvent influencer la sécurité et la santé des travailleurs qui travaillent sur ces lieux de travail.

§ 3. Le Roi peut déterminer la façon dont les informations visées au § 1er, 3°, sont diffusées.

TITEL X

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

Art. 87

Het opschrift van hoofdstuk III van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt vervangen als volgt:

«Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats of op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen.»

Art. 88

Artikel 7 van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt:

«Art. 7. — § 1. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, ongeacht of ze daar al dan niet zelf werknemers tewerkstellen, zijn ertoe gehouden:

1° samen te werken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° rekening houdend met de aard van hun werkzaamheden, hun optreden te coördineren met het oog op de bescherming tegen en de preventie van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

3° elkaar wederzijds de nodige informatie te geven inzonderheid betreffende, naargelang het geval:

a) de risico's voor het welzijn alsmede de preventiemaatregelen en -activiteiten, voor elk type werkpost en/of elke soort functie en/of elke activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;

b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers en de aangeduide personen die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen.

§ 2. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen, gelegen in eenzelfde onroerend goed met gemeenschappelijke uitrustingen, toegangs-, evacuatie- of reddingsvoorzieningen, werken samen en coördineren hun optreden met betrekking tot het gebruik en desgevallend het beheer van deze uitrustingen en voorzieningen die een invloed kunnen hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers die op deze arbeidsplaatsen werken.

§ 3. De Koning kan de wijze waarop de in § 1, 3°, bedoelde informatie wordt verstrekt, bepalen.

Il peut également déterminer les modalités pour la collaboration et la coordination visées aux §§ 1 et 2.

§ 4. Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas lorsque les dispositions du chapitre IV ou V s'appliquent.»

Art. 89

Le chapitre IV, Section 1er. – «Travaux d'entreprises extérieures», se composant des articles 8 à 12, est remplacé comme suit:

«Section 1er. – Travaux d'employeurs ou d'indépendants extérieurs

Art. 8. — § 1er. Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entrepreneurs et aux sous-traitants qui effectuent des travaux dans l'entreprise d'un employeur et à cet employeur lui-même.

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

1° «établissement»: le lieu délimité géographiquement qui fait partie d'une entreprise ou institution et qui relève de la responsabilité d'un employeur qui y emploie lui-même des travailleurs;

Sont assimilées à un établissement, les installations exploitées par un employeur;

2° «entrepreneur»: un employeur ou indépendant extérieur qui effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur, pour le compte de celui-ci ou avec son consentement, et conformément au contrat conclu avec ce dernier employeur;

3° «sous-traitant»: un employeur ou indépendant extérieur qui, dans le cadre du contrat visé sous 2°, effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur sur base d'un contrat conclu avec un entrepreneur;

Pour l'application des dispositions de la présente section sont aussi considérés comme sous-traitants, les employeurs ou indépendants extérieurs qui, dans le cadre du contrat visé sous 2°, effectuent des travaux dans l'établissement d'un employeur sur base d'un contrat conclu avec un sous-traitant.

Art.9.— § 1er L'employeur dans l'établissement duquel des travaux sont effectués par des entrepreneurs et, le cas échéant, par des sous-traitants, est tenu de:

1° fournir les informations nécessaires aux entrepreneurs à l'attention des travailleurs des entrepreneurs ou sous-traitants et en vue de la concertation sur les mesures visées au point 4°.

Hij kan eveneens de nadere regels bepalen voor de in §§ 1 en 2 bedoelde samenwerking en coördinatie.

§ 4. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing wanneer de bepalingen van hoofdstuk IV of V van toepassing zijn.»

Art. 89

Hoofdstuk IV, Afdeling 1. – «Werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf», bestaande uit de artikelen 8 tot 12, wordt vervangen als volgt:

«Afdeling 1. – Werkzaamheden van werkgevers of zelfstandigen van buitenaf

Art. 8. — § 1. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op aannemers en onderaannemers die in de inrichting van een werkgever werkzaamheden uitvoeren, en op die werkgever zelf.

§ 2. - Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° «inrichting»: de geografisch afgebakende plaats die deel uitmaakt van een onderneming of een instelling, en die onder de verantwoordelijkheid valt van een werkgever die er zelf werknemers tewerkstelt.

Worden met een inrichting gelijkgesteld, installaties die door een werkgever uitgebaat worden;

2° «aannemer»: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in de inrichting van een werkgever, voor diens rekening of met diens toestemming, werkzaamheden verricht conform een met deze laatste werkgever gesloten overeenkomst;

3° «onderaannemer»: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in het kader van de onder 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verricht in de inrichting van een werkgever op basis van een met een aannemer gesloten overeenkomst;

Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling worden eveneens als onderaannemers beschouwd, werkgevers of zelfstandigen van buitenaf die in het kader van de onder vorig lid, 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verrichten in de inrichting van een werkgever op basis van een met een onderaannemer gesloten overeenkomst.

Art. 9. — § 1. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° de aannemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van de werknemers van de aannemers en onderaannemers en ten behoeve van het overleg met betrekking tot de maatregelen bedoeld in 4°.

Cette information concerne notamment:

a) les risques pour le bien-être des travailleurs ainsi que les mesures et activités de protection et prévention, concernant tant l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction ou activité pour autant que cette information soit pertinente pour la collaboration ou la coordination;

b) les mesures prises pour les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et les travailleurs désignés qui sont chargés de mettre en pratique ces mesures;

2° s'assurer que les travailleurs visés au point 1° ont reçu la formation appropriée et les instructions inhérentes à son activité professionnelle;

3° prendre les mesures appropriées pour l'organisation de l'acceuil spécifique à son établissement des travailleurs visés au point 1° et, le cas échéant, le confier à un membre de sa ligne hiérarchique;

4° coordonner l'intervention des entrepreneurs en des sous-traitants et d'assurer la collaboration entre ces entrepreneurs et sous-traitants et son établissement lors de la mise en œuvre des mesures en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

5° veiller à ce que les entrepreneurs respectent leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à son établissement.

§ 2. L'employeur dans l'établissement duquel sont effectués des travaux par des entrepreneurs et, le cas échéant, par des sous-traitants, est tenu:

1° d'écarter tout entrepreneur dont il peut savoir ou constate que celui-ci ne respecte pas les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution visant la protection des travailleurs;

2° de conclure avec chaque entrepreneur un contrat comportant notamment les clauses suivantes:

a) l'entrepreneur s'engage à respecter ses obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement dans lequel il vient effectuer des travaux et à les faire respecter par ses sous-traitants;

b) si l'entrepreneur ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a), l'employeur dans l'établissement duquel les travaux sont effectués, peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'entrepreneur, dans les cas stipulés au contrat;

c) l'entrepreneur qui fait appel à un (des) sous-traitant(s) pour l'exécution de travaux dans l'établissement d'un employeur, s'engage à reprendre dans le(s) contrat(s) avec ce(s) sous-traitant(s) les clauses telles que visées aux points a) et b), ce qui implique notament que lui-même, si le sous-traitant

Deze informatie betreft inzonderheid:

a) de risico's voor het welzijn van de werknemers alsmede de beschermings- en preventiemaatregelen en –activiteiten, zowel voor de inrichting in het algemeen als voor elk type werkpost en/of elke soort functie of activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;

b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en de aangewezen werknemers die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen;

2° zich ervan te vergewissen dat de in 1° bedoelde werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;

3° de gepaste maatregelen te treffen voor de organisatie van het aan zijn inrichting specifiek onthaal van de in 1° bedoelde werknemers en, in voorkomend geval, deze aan een lid van zijn hiërarchische lijn toe te vertrouwen;

4° het optreden van de aannemers en onderaannemers te coördineren en de samenwerking tussen deze aannemers en onderaannemers en zijn inrichting bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren;

5° er zorg voor te dragen dat de aannemers hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan zijn inrichting, naleven.

§ 2. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° elke aannemer te weren waarvan hij kan weten of vaststelt dat deze de verplichtingen opgelegd door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten met het oog op de bescherming van de werknemers niet naleeft;

2° met elke aannemer een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid volgende bedingen zijn opgenomen:

a) de aannemer verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar hij werkzaamheden komt uitvoeren, na te leven en door zijn onderaannemers te doen naleven;

b) indien de aannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd, zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de aannemer;

c) de aannemer die een beroep doet op (een) onderaannemer(s) voor het uitvoeren van werkzaamheden in de inrichting van een werkgever, verbindt er zich toe om in de overeenkomst(en) met deze onderaannemer(s) de bedingen op te nemen zoals bedoeld onder a) en b), wat inzonderheid

ne respecte pas ou respecte mal les obligations visées au point a), peut prendre les mesures nécessaires, aux frais du sous-traitant, dans les cas stipulés au contrat.

3° de prendre lui-même sans délai, après mise en demeure de l'entrepreneur, les mesures nécessaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à son établissement, si l'entrepreneur ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

Art. 10.— § 1er. Les entrepreneurs et, le cas échéant, les sous-traitants qui viennent effectuer des travaux dans l'établissement d'un employeur sont tenus de:

1° respecter leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à l'établissement où ils viennent effectuer des travaux et à les faire respecter par leurs sous-traitants;

2° fournir les informations visées à l'article 9, §1, 1° à leurs travailleurs et sous-traitant(s);

3° fournir à l'employeur auprès duquel ils effectueront des travaux les informations nécessaires relatives aux risques propres à ces travaux;

4° accorder leur coopération à la coordination et collaboration visées à l'article 9, § 1er, 4°;

§ 2. Les entrepreneurs et, le cas échéant, les sous-traitants ont les mêmes obligations à l'égard de leurs sous-traitants que l'employeur a à l'égard de ses entrepreneurs en application de l'article 9, § 2.

Art.11.— Par dérogation aux dispositions des articles 9, § 2, 2°, b) et 10, § 2, l'entrepreneur ou, le cas échéant, le sous-traitant peut convenir avec l'employeur dans l'établissement duquel il vient effectuer des travaux, que ce dernier veille, au nom et pour le compte de l'entrepreneur ou du sous-traitant, au respect des mesures en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement.

Art.12.— § 1er. Le Roi peut:

1° rendre les obligations des articles 9 et 10 applicables à l'employeur dans l'établissement duquel des travaux sont effectués par des employeurs ou des indépendants, sans qu'ils aient conclu un contrat avec l'employeur cité en premier lieu et à ces employeurs ou indépendants lorsque ces travaux sont effectués dans des conditions similaires telles que visées aux articles 9 et 10;

2° déterminer la façon dont les informations visées à l'article 9, § 1er, 1° et à l'article 10, § 1er, 2° et 3° sont fournies;

3° fixer les modalités relatives à la coordination et la collaboration;

inhoudt dat hijzelf, indien de onderaannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, de nodige maatregelen kan treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de onderaannemer.

3° zelf, na ingebrekestelling van de aannemer, onverwijld de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting te treffen, indien de aannemer deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft.

Art. 10. — § 1. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers die werkzaamheden komen uitvoeren in de inrichting van een werkgever, zijn ertoe gehouden:

1° hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar zij werkzaamheden komen uitvoeren, na te leven en te doen naleven door hun onderaannemers;

2° de informatie, bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, aan hun werknemers en onderaannemer(s) te verstrekken;

3° aan de werkgever bij wie zij werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

4° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in artikel 9, § 1, 4°;

§ 2. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers hebben ten aanzien van hun onderaannemers dezelfde verplichtingen als de werkgever in toepassing van artikel 9, § 2 heeft ten aanzien van de aannemers.

Art.11.— In afwijking van de bepalingen van de artikelen 9, § 2, 2°, b) en 10, § 2, kan een aannemer of, in voorkomend geval, een onderaannemer met de werkgever in wiens inrichting hij werkzaamheden komt uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de aannemer of onderaannemer zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

Art. 12. — § 1. De Koning kan:

1° de verplichtingen van de artikelen 9 en 10 toepasselijk verklaren op de werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door werkgevers of zelfstandigen, zonder dat zij met eerstgenoemde werkgever een overeenkomst hebben gesloten en op die werkgevers of zelfstandigen, wanneer deze werkzaamheden worden uitgevoerd in gelijkaardige omstandigheden als deze bedoeld in de artikelen 9 en 10;

2° de wijze bepalen waarop de in de artikel 9, § 1, 1° en artikel 10, § 1, 2° en 3° bedoelde informatie wordt verstrekt;

3° de nadere regels betreffende de coördinatie en de samenwerking vaststellen;

4° déterminer quelles obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants effectuent des travaux;

5° préciser les obligations des employeurs dans l'établissement desquels des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants effectuent des travaux et les obligations de ces entrepreneurs et sous-traitants.

§ 2. Le Roi peut également déterminer sous quelles conditions et selon quelles modalités les employeurs visés à l'article 9, § 1er informent et forment eux-mêmes les entrepreneurs et sous-traitants.

§ 3. La façon dont les informations sont fournies, visées au § 1er, 2°, les modalités visées au § 1er, 3°, ou les conditions visées au § 2, peuvent être fixées, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par une convention collective de travail conclue dans une commission paritaire ou dans le Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, et pour les autres employeurs, par une convention conclue entre les organisations représentant les employeurs et les travailleurs concernés et le ministre qui a le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans ses attributions.

§ 4. Le Roi prend les arrêtés visés au §§ 1er et 2 lorsqu'ils peuvent être applicables aux indépendants, après avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions»

Art. 90

A l'article 83 de la même loi, les mots «article 7» sont remplacés par les mots «article 7, §§ 1er et 2,».

Art. 91

L'article 84 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 84.— Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2000 EUR ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur dans l'établissement duquel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants viennent effectuer des travaux, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 9, § 1er et à ses arrêtés d'exécution;

2° les entrepreneurs et les sous-traitants, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 10, § 1er et à ses arrêtés d'exécution .»

4° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren;

5° de verplichtingen van de werkgevers in wier inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren en de verplichtingen van deze aannemers en onderaannemers nader bepalen.

§ 2. De Koning kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in artikel 9, §1, bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de aannemers en onderaannemers informeren en opleiden.

§ 3. De wijze waarop de informatie wordt verstrekt bedoeld in § 1, 2°, de nadere regels bedoeld in § 1, 3°, of de voorwaarden bedoeld in § 2, kunnen worden vastgesteld, voor de werkgevers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, bij een in een paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen bindend verklaard is, en voor de andere werkgevers bij een overeenkomst gesloten tussen de organisaties die betrokken werkgevers en werknemers vertegenwoordigen en de minister bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 4. De Koning neemt de in §§ 1 en 2 bedoelde besluiten, wanneer zij van toepassing kunnen zijn op zelfstandigen, na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.»

Art. 90

In artikel 83 van dezelfde wet worden de woorden «artikel 7» vervangen door de woorden «artikel 7, §§ 1 en 2,».

Art. 91

Artikel 84 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 84. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 2000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 9, §1 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de aannemers en onderaannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 10, § 1 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.»

Art. 92

L'article 85 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 85.— Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 EUR ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur dans l'établissement duquel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants viennent effectuer des travaux, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 9, § 2 et à ses arrêtés d'exécution;

3° les entrepreneurs et les sous-traitants, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 10, § 2 et à ses arrêtés d'exécution;

4° l'utilisateur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 12*ter* et l'entreprise de travail intérimaire, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 12*quater*.».

Art. 93

A l'article 88 de la même loi, les mots «aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2» sont remplacés par les mots «à l'article 28, alinéa 2».

Art. 94

A l'article 94*ter*, § 2, alinéa 1er, 1° de la même loi, les mots «aux articles 9, 2° ou 10, 3°» sont remplacés par les mots «à l'article 9, § 2, 2°»;

Art. 92

Artikel 85 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 85. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 9, § 2 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de aannemers en onderaannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 10, § 2 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.;

3° de gebruiker, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van artikel 12*ter* hebben overtreden en het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van artikel 12*quater* hebben overtreden.».

Art. 93

In artikel 88 van dezelfde wet worden de woorden «de artikelen 11, 12 en 28, tweede lid» vervangen door de woorden «het artikel 28, tweede lid».

Art. 94

In artikel 94*ter*, § 2, tweede lid, 1°, van dezelfde wet worden de woorden «de artikelen 9, 2° of 10, 3°,» vervangen door de woorden «het artikel 9, § 2, 2°,»;

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

AVIS 40.607/1

Le CONSEIL D'ÉTAT, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi, le 30 mai 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un avantprojet loi «portant réglementation du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer», a donné le 27 juin 2006 l'avis suivant:

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique [1] et l'accomplissement des formalités prescrites.

Par ailleurs, le présent avis comporte également un certain nombre d'observations sur d'autres points. Il ne peut toutefois s'en déduire que, dans le délai qui lui est imparti, la section de législation a pu procéder à un examen exhaustif de l'avant projet.

*
* *

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis vise à instaurer une nouvelle réglementation du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer qui se substitue à la réglementation contenue dans la loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime. La réglementation qui fait l'objet de cette dernière loi est actualisée. Ainsi, l'avant-projet supprime notamment la procédure d'enrôlement des marins et se rapproche d'une manière générale davantage de la réglementation contenue dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

2. Le chapitre Ier du projet comporte une disposition générale et un certain nombre de définitions de notions fréquemment utilisées dans le projet (articles 1er et 2). Le chapitre II règle l'engagement des marins, y compris le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer (articles 3 à 15). Le chapitre III concerne les droits et obligations des parties au contrat d'engagement (articles 16 à 25). Le chapitre IV contient des dispositions relatives à la rémunération du marin (articles 26 à 34). Le chapitre V règle le droit du marin à bénéficier de soins médicaux, de frais de déplacement et d'une rémunération garantie en cas de maladie ou d'accident (articles 35 à 42). Le chapitre VI règle le droit au rapatriement du marin aux frais de l'armateur (articles 41 et 42). Le chapitre VII porte sur les garanties et privilèges relatifs à la rémunéra-

[1] Dès lors qu'il s'agit d'un avant-projet de loi, on entend par fondement légal la conformité aux normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

ADVIES 40.607/1

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 30 mei 2006 door de Minister van Werk verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van wet «houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen», heeft op 27 juni 2006 het volgende advies gegeven:

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, 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 te vervullen vormvereisten.

Daarnaast bevat dit advies ook een aantal opmerkingen over andere punten. Daaruit mag echter niet worden afgeleid dat de afdeling wetgeving binnen de haar toegemeten termijn een exhaustief onderzoek van het voorontwerp heeft kunnen verrichten.

*
* *

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe een nieuwe regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen in te voeren, welke in de plaats komt van de regeling die is vervat in de wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst. De regeling welke het voorwerp is van laatstgenoemde wet wordt geactualiseerd. Zo wordt, onder meer, de procedure betreffende de aanmonstering van zeelieden afgeschaft en wordt in het algemeen meer aansluiting gezocht bij de regeling vervat in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2. Hoofdstuk I van het ontwerp bevat een algemene bepaling en een aantal definities van in het ontwerp veel voorkomende begrippen (artikelen 1 en 2). Hoofdstuk II regelt de aanwerving van zeelieden, met inbegrip van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen (artikelen 3 tot 15). Hoofdstuk III handelt over de rechten en plichten der bij de arbeidsovereenkomst betrokken partijen (artikelen 16 tot 25). Hoofdstuk IV bevat bepalingen betreffende het loon van de zeeman (artikelen 26 tot 34). Hoofdstuk V regelt het recht van de zeeman op geneeskundige verzorging, verplaatsingskosten en loonwaarborg bij ziekte of ongeval (artikelen 35 tot 42). Hoofdstuk VI regelt het recht op repatriëring van de zeeman op kosten van de reder (artikelen 41 en 42). Hoofdstuk VII heeft betrekking op de waarborgen en

[1] Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat wordt onder rechtsgrond de conformiteit met hogere rechtsnormen verstaan.

tion (articles 43 et 44). Le chapitre VIII comporte des dispositions relatives à la fin et à la rupture du contrat d'engagement (article 45 à 48). Enfin, le chapitre IX contient un certain nombre de dispositions particulières, notamment en ce qui concerne l'abrogation de la loi du 5 juin 1928 et l'entrée en vigueur de la réglementation en projet (article 49 à 55).

CONFORMITÉ AUX NORMES SUPÉRIEURES

Conventions internationales concernant l'engagement maritime à bord de navires de mer

1. L'engagement maritime à bord de navires de mer est régi par un grand nombre de conventions internationales, conclues principalement au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT). Le Conseil d'État, section de législation, n'a pas pu examiner de manière exhaustive dans le délai qui lui était imparti la conformité de la réglementation en projet avec toutes les normes conventionnelles applicables. La section de législation a dû nécessairement limiter son examen aux conventions de l'OIT les plus pertinentes pour la réglementation en projet, à savoir la convention n° 22 de l'OIT concernant le contrat d'engagement des marins, adoptée à Genève le 24 juin 1926, la convention n° 23 de l'OIT concernant le rapatriement des marins, adoptée à Genève le 23 juin 1926, et la convention n° 55 de l'OIT concernant les obligations de l'armateur en cas de maladie, d'accident ou de décès des gens de mer, adoptée à Genève le 24 octobre 1936. La plupart des dispositions conventionnelles applicables figurent également dans la «Convention consolidée du travail maritime», adoptée à Genève le 23 février 2006 pendant la 94e Conférence internationale du travail. Cette convention n'ayant cependant pas encore été approuvée ni ratifiée par la Belgique et n'ayant donc pas encore force obligatoire, il n'en est pas tenu compte dans l'examen de la réglementation en projet. Il va de soi, toutefois, que dès que cette convention acquerra force obligatoire à l'égard de la Belgique, la réglementation actuellement en projet devra, le cas échéant, être mise en conformité avec ces nouvelles dispositions conventionnelles.

2. En ce qui concerne la conformité de la réglementation en projet avec les conventions nos 22, 23 et 55 précitées de l'OIT, le Conseil d'État, section de législation, a pu constater, notamment compte tenu des explications complémentaires fournies par le fonctionnaire délégué sur la mise en oeuvre de certaines dispositions conventionnelles spécifiques dans le droit interne, que la réglementation en projet est conforme à ces conventions sous réserve de l'observation formulée ci-dessous concernant l'article 4, § 1er, de la convention n° 22 de l'OIT. Il est cependant recommandé d'indiquer de manière circonstanciée dans l'exposé des motifs quelles dispositions des conventions visées ont un effet direct et ne nécessitent donc pas de mesure législative, afin de ne laisser subsister aucun doute sur l'applicabilité effective de ces dispositions conventionnelles aux contrats d'engagement visés dans la réglementation en projet, même si elles ne sont pas expressément incorporées dans le projet à l'examen.

voorrechten betreffende het loon (artikelen 43 en 44). Hoofdstuk VIII bevat bepalingen betreffende het einde en de verbreking van de arbeidsovereenkomst (artikelen 45 tot 48). Hoofdstuk IX, ten slotte, bevat een aantal bijzondere bepalingen, onder meer betreffende de opheffing van de wet van 5 juni 1928 en de inwerkingtreding van de ontworpen regeling (artikelen 49 tot 55).

OVEREENSTEMMING MET HOGERE RECHTSNORMEN

Internationale verdragen inzake scheepsdienst aan boord van zeeschepen

1. De scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt geregeld in een groot aantal internationale verdragen, voornamelijk gesloten in de schoot van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Binnen de hem toegemeten termijn heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, de overeenstemming van de ontworpen regeling met alle toepasselijke verdragsnormen niet op exhaustieve wijze kunnen onderzoeken. De afdeling wetgeving heeft haar onderzoek noodzakelijkerwijs moeten beperken tot de voor de ontworpen regeling meest relevante IAO-verdragen, te weten, het IAO-verdrag nr. 22 betreffende het aanwervingscontract van zeelieden, aangenomen te Genève op 24 juni 1926, het IAO-verdrag nr. 23 betreffende de repatriëring van zeelieden, aangenomen te Genève op 23 juni 1926, en het IAO-verdrag nr. 55 betreffende de verplichtingen van de reder in geval van ziekte, ongeval of overlijden van zeelieden, aangenomen te Genève op 24 oktober 1936. Het merendeel van de toepasselijke verdragsbepalingen zijn ook opgenomen in het zogenaamde «Geconsolideerd Verdrag betreffende arbeid op zee», aangenomen te Genève op 23 februari 2006 tijdens de 94ste Internationale Arbeidsconferentie. Aangezien dat verdrag echter door België nog niet is goedgekeurd en geratificeerd, en bijgevolg nog geen bindende kracht heeft, wordt het niet betrokken bij het onderzoek van de ontworpen regeling. Het spreekt echter voor zich dat, eenmaal bedoeld verdrag bindende kracht zal hebben ten aanzien van België, de thans ontworpen regeling in voorkomend geval met die nieuwe verdragsbepalingen in overeenstemming zal moeten worden gebracht.

2. Wat betreft de overeenstemming van de ontworpen regeling met de voornoemde IAO-verdragen nrs. 22, 23 en 55 heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, kunnen vaststellen, mede gelet op de bijkomende toelichting welke de gemachtigde ambtenaar heeft verstrekt omtrent de implementatie van sommige specifieke verdragsbepalingen in het interne recht, dat, behoudens hetgeen hierna met betrekking tot artikel 4, § 1, van het IAO-verdrag nr. 22 wordt gesteld, de ontworpen regeling in overeenstemming is met die verdragen. Het verdient echter wel aanbeveling in de memorie van toelichting op omstandige wijze uiteen te zetten welke bepalingen van bedoelde verdragen rechtstreekse werking hebben en bijgevolg geen wetgevende maatregelen behoeven, teneinde er geen twijfel over te laten bestaan dat bedoelde verdragsbepalingen wel degelijk van toepassing zijn op de in de ontworpen regeling bedoelde arbeidsovereenkomsten, ook al worden zij niet uitdrukkelijk opgenomen in het voorliggende ontwerp.

3. L'article 4, § 1er, de la convention n° 22 de l'OIT dispose que:

«Des mesures appropriées doivent être prises, en conformité de la législation nationale, pour garantir que le contrat d'engagement ne contienne aucune clause par laquelle les parties conviendraient à l'avance de déroger aux règles normales de compétence des juridictions».

Le projet ne comporte pas de disposition interdisant de telles clauses contractuelles. Le projet, de l'accord du fonctionnaire délégué, sera complété sur ce point.

Principe de l'égalité et de la non-discrimination

1. Le projet comporte un règlement particulier du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer, lequel diffère, d'une part, du règlement général du contrat de travail, contenu dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, d'autre part, du règlement, lui aussi particulier, du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime, contenu dans la loi du 3 mai 2003 [(2)].

Sous réserve des observations faites ci-dessous, il apparaît cependant au Conseil d'État, section de législation, que la différence de traitement qui découle de la réglementation en projet - d'une part, entre les marins et ceux auxquels s'applique la loi du 3 juillet 1978, d'autre part, entre les marins et ceux auxquels s'applique la loi du 3 mai 2003 -, peut d'une manière générale se fonder sur la spécificité socio-économique du secteur du trafic maritime international. Il est néanmoins recommandé de justifier dans l'exposé des motifs la différence de traitement, plus particulièrement au regard de la réglementation applicable à la pêche maritime, laquelle s'apparente le plus sur le plan socio-économique au secteur du trafic maritime international.

2. L'article 21 du projet règle la responsabilité limitée des marins, à la différence de la loi du 3 mai 2003 en ce qui concerne les marins pêcheurs. Le Conseil d'État, section de législation, n'aperçoit pas à première vue quels éléments peuvent justifier valablement cette différence de traitement. Il revient aux auteurs du projet d'insérer une justification adéquate à ce propos dans l'exposé des motifs. À défaut d'une telle justification, il faudra omettre le régime particulier de responsabilité du projet ou insérer une disposition similaire dans la loi du 3 mai 2003 à l'égard des marins pêcheurs afin d'éliminer l'inégalité de traitement précitée, qui ne saurait être adéquatement justifiée.

[2] Loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur.

3. Artikel 4, § 1, van het IAO-verdrag nr. 22 bepaalt:

«Des mesures appropriées doivent être prises, en conformité de la législation nationale, pour garantir que le contrat d'engagement ne contienne aucune clause par laquelle les parties conviendraient à l'avance de déroger aux règles de compétence des juridictions».

Het ontwerp bevat geen bepalingen waarbij dergelijke contractuele clausules worden verboden. De gemachtigde ambtenaar is het ermee eens dat het ontwerp op dit punt zal moeten worden aangevuld.

Gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel

1. Het ontwerp bevat een specifieke regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen welke verschilt, enerzijds, van de algemene regeling inzake arbeidsovereenkomsten, vervat in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en, anderzijds, van de eveneens als specifiek aan te merken regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij, vervat in de wet van 3 mei 2003 [(2)].

Behoudens hetgeen hierna wordt gesteld, komt het de Raad van State, afdeling wetgeving, evenwel voor dat het verschil in behandeling dat uit de ontworpen regeling voortvloeit, - enerzijds tussen de zeelieden en diegenen op wie de wet van 3 juli 1978 van toepassing is, anderzijds tussen de zeelieden en diegenen op wie de wet van 3 mei 2003 van toepassing is -, op algemene wijze kan worden gesteund op de sociaal-economische specificiteit van de sector van het internationaal verkeer over zee. Niettemin verdient het aanbeveling in de memorie van toelichting een verantwoording op te nemen voor het verschil in behandeling, inzonderheid ten aanzien van de regeling van toepassing op de zeevisserij, welke sociaal-economisch het nauwste aanleunt bij de sector van het internationaal verkeer over zee.

2. Artikel 21 van het ontwerp bevat een regeling inzake de beperkte aansprakelijkheid van de zeelieden welke niet voorkomt in de wet van 3 mei 2003 met betrekking tot de zeevissers. De Raad van State, afdeling wetgeving, ziet op het eerste gezicht niet welke elementen dit verschil in behandeling op deugdelijke wijze kunnen verantwoorden. Het staat aan de stellers van het ontwerp op dit punt een deugdelijke verantwoording op te nemen in de memorie van toelichting. Zo dergelijke verantwoording niet voorhanden is, dient de bijzondere aansprakelijkheidsregeling uit het ontwerp te worden weggelaten of moet in de wet van 3 mei 2003 ten aanzien van de zeevissers een gelijkaardige regeling worden ingevoegd, dit ten einde voornoemde, niet deugdelijk te verantwoorden ongelijke behandeling ongedaan te maken.

[2] Wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser.

EXAMEN DU TEXTE

Observations générales

1. Comme l'a confirmé le fonctionnaire délégué, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne s'applique en aucun cas au contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer, régi par le projet, pas même à titre supplétif. Afin d'écarter toute ambiguïté à ce sujet, il est recommandé de compléter le projet par une disposition indiquant explicitement que la loi du 3 juillet 1978 ne s'applique pas aux contrats d'engagement régis par le projet.

2. Selon l'article 26 du projet, les dispositions de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs s'appliquent à la marine marchande «pour les questions de protection de la rémunération qui ne sont pas réglées par la présente loi ou par ses arrêtés d'exécution». Cette disposition soulève deux problèmes.

2.1. En premier lieu, il est peu opportun de recourir au critère énonçant qu'une matière est déjà «réglée» dans une autre réglementation plus spécifique pour déclarer une réglementation générale inapplicable. En effet, on n'aperçoit pas dans quelle mesure cette matière doit être réglée dans la réglementation particulière pour exclure l'application de la réglementation générale à cet égard. Du point de vue de la sécurité juridique, il est donc recommandé, plutôt que de recourir à une disposition générale comme l'article 26, de prévoir chaque fois que le projet déroge à la loi du 12 avril 1965 une disposition expresse en ce sens faisant référence à la disposition de cette loi à laquelle il est dérogé. En effet, cette méthode permet d'indiquer plus précisément à quelles dispositions de la loi du 12 avril 1965 il est dérogé et en même temps de confirmer implicitement que pour le surplus, cette loi reste pleinement applicable.

2.2. Il découle de l'article 26 du projet qu'il peut aussi être dérogé à la loi du 12 avril 1965 par un «arrêté d'exécution». Aucune habilitation expresse au Roi à déroger à la loi du 12 avril 1965 ne peut cependant se déduire de la formulation actuelle de l'article 26. Afin d'être conforme aux principes constitutionnels qui gouvernent les rapports entre pouvoir législatif et pouvoir exécutif, le projet doit comporter une habilitation expresse à cet effet dont l'objet et le la finalité sont de surcroît précisément circonscrits. Dans le prolongement de l'observation formulée cidessus au 2.1., il faut donc insérer dans chacune des différentes dispositions du projet qui le requièrent une habilitation expresse dans le sens précité.

En outre, il ressort de l'explication fournie par le fonctionnaire délégué qu'il n'est pas exclu qu'une convention collective de travail déroge également à la loi du 12 avril 1965 (voir l'article 32, alinéa 2, du projet). Indépendamment de la question de savoir dans quelle mesure pareille disposition est conforme au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination [(3)], encore faut-il que le législateur prévoie une

TEKSTONDERZOEK

Algemene opmerkingen

1. Zoals door de gemachtigde ambtenaar is bevestigd, is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten in geen geval van toepassing op de in het ontwerp geregelde arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, ook niet als aanvullend recht. Om elke onduidelijkheid hieromtrent weg te nemen, verdient het aanbeveling het ontwerp aan te vullen met een bepaling waarin uitdrukkelijk wordt gesteld dat de wet van 3 juli 1978 niet van toepassing is op de in het ontwerp geregelde arbeidsovereenkomsten.

2. Artikel 26 van het ontwerp bepaalt dat de bepalingen van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers voor de koopvaardij van toepassing zijn «voor die aangelegenheden inzake loonbescherming welke niet door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten worden geregeld». Deze bepaling stelt twee problemen.

2.1. Vooreerst is het weinig adequaat, met het oog op het niet toepasselijk verklaren van een algemene regeling, als criterium te hanteren dat een aangelegenheid reeds wordt «geregeld» in een andere, meer specifieke regelgeving. Het is immers niet duidelijk in welke mate die aangelegenheid in de specifieke regelgeving moet zijn geregeld opdat de algemene regeling op dat punt buiten toepassing zou blijven. Vanuit het oogpunt van de rechtszekerheid verdient het daarom aanbeveling, in de plaats van het hanteren van een algemene bepaling zoals in artikel 26, om telkens wanneer in het ontwerp wordt afgeweken van de wet van 12 april 1965, een uitdrukkelijke bepaling in die zin op te nemen, met verwijzing naar de bepaling van die wet waarvan wordt afgeweken. Op die wijze wordt immers op meer precieze wijze bepaald van welke bepalingen van de wet van 12 april 1965 wordt afgeweken en wordt tegelijk impliciet bevestigd dat voor het overige die wet onverkort van toepassing blijft.

2.2. Uit artikel 26 van het ontwerp volgt dat ook bij «uitvoeringsbesluit» van de wet van 12 april 1965 kan worden afgeweken. Zoals artikel 26 thans is geredigeerd, kan hieruit echter geen uitdrukkelijke machtiging voor de Koning worden afgeleid om af te wijken van de wet van 12 april 1965. Om in overeenstemming te zijn met de grondwettelijke beginselen die de verhouding regelen tussen de wetgevende en de uitvoerende macht, dient een uitdrukkelijke machtiging daartoe te worden opgenomen in het ontwerp, welke bovendien naar voorwerp en doel nauwkeurig is afgebakend. In de lijn van hetgeen hiervoor onder 2.1. is opgemerkt, dient bijgevolg in de onderscheiden bepalingen van het ontwerp, waar nodig, telkens een uitdrukkelijke machtiging in voornoemde zin te worden opgenomen.

Uit de toelichting van de gemachtigde ambtenaar blijkt bovendien dat het niet uitgesloten is dat ook bij collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgeweken van de wet van 12 april 1965 (zie artikel 32, tweede lid, van het ontwerp). Nog daargelaten de vraag in hoeverre dergelijke regeling in overeenstemming is met het grondwettelijke gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel [(3)], dient hiertoe eveneens een

habilitation expresse à cet effet dont l'objet et la finalité sont précisément circonscrits.

Article 14

L'article 14, § 4, dispose que le Roi fixe la forme et le contenu du livret de marin ainsi que «la rétribution qui est due et les modalités de paiement de celleci». Il ressort de l'explication du fonctionnaire délégué que la rétribution est payée par celui à qui est remis le livret de marin, c'est-à-dire le marin.

L'un élément essentiel du régime de rétribution en projet est l'obligation pour le législateur de désigner lui-même le redevable de la rétribution et il ne peut suffire d'en laisser le soin au Roi, sur la base de surcroît d'une habilitation qui n'inclut pas en principe cette désignation. Par conséquent, il y a lieu, à l'article 14, § 4, de remplacer les mots «la rétribution qui est due» par les mots «la rétribution qui est due par le marin».

Article 21

Dans le texte néerlandais, il faut remplacer les notions de «zware schuld» et «lichte schuld» respectivement par les notions de «zware fout» et «lichte fout».

Tant dans le texte français que dans le texte néerlandais, il faut préférer les termes «faute intentionnelle» au terme «dol» (en néerlandais:»bedrog»).

Article 26

Sans préjudice des observations qui ont déjà été formulées ci-dessus concernant l'article 26 du projet, il faut remplacer la notion de «marine marchande» qui n'apparaît pas par ailleurs dans le projet, par la notion de «engagement maritime à bord de navires de mer».

Article 27

Eu égard notamment à l'explication du fonctionnaire délégué, on rédigera l'article 27, § 2, comme suit:

«La rémunération minimale des marins est fixée dans une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi».

[3] En effet, une différence de traitement est créée selon que la protection de la rémunération est offerte par la loi ou par une convention collective de travail.

uitdrukkelijke machtiging vanwege de wetgever voorhanden te zijn, welke naar voorwerp en doel nauwkeurig is afgebakend.

Artikel 14

Artikel 14, § 4, bepaalt dat de Koning de vorm en de inhoud van het zeemansboek bepaalt, alsook «de verschuldigde retributie en de wijze van betaling ervan». Uit de toelichting van de gemachtigde ambtenaar blijkt dat de retributie wordt betaald door diegene aan wie het zeemansboek wordt uitgereikt, te weten de zeeman.

Als essentieel onderdeel van de ontworpen retributieregeling dient de retributieplichtige door de wetgever zelf te worden aangewezen en kan het niet volstaan dit over te laten aan de Koning, bovendien op grond van een machtiging die het doen van die aanwijzing in beginsel niet insluit. Bijgevolg dienen in artikel 14, § 4, de woorden «de verschuldigde retributie» te worden vervangen door de woorden «de door de zeeman verschuldigde retributie».

Artikel 21

In de Nederlandse tekst dienen de begrippen «zware schuld» en «lichte schuld» respectievelijk te worden vervangen door de begrippen «zware fout» en «lichte fout».

Zowel in de Nederlandse als in de Franse tekst is de term «opzettelijke fout» te verkiezen boven de term «bedrog» (Fr. «dol»).

Artikel 26

Onverminderd de opmerkingen welke hiervoor reeds zijn gemaakt met betrekking tot artikel 26 van het ontwerp, dient het begrip «koopvaardij», dat voor het overige in het ontwerp niet voorkomt, te worden vervangen door het begrip «scheepsdienst aan boord van zeeschepen».

Artikel 27

Mede gelet op de toelichting van de gemachtigde ambtenaar redigere men artikel 27, § 2, als volgt:

«Het minimumloon van de zeelieden wordt vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard».

[3] Er ontstaat immers een verschil in behandeling naar gelang de loonbescherming wordt geboden door de wet dan wel door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Article 30

L'article 30 ne réglant pas les «retenues sur la rémunération», il faut supprimer les mots «et des retenues sur la rémunération» dans l'intitulé de la section 2.

Observation finale

Sur le plan de la légistique, il faut vérifier les références internes figurant dans le projet. Ainsi, par exemple, il faut,:

– à l'article 19, §§ 2 et 3, faire chaque fois référence à l'article 48 plutôt qu'à l'article 49;

– à l'article 30, faire référence à l'article 19, §§ 2 et 3, plutôt qu'à l'article 20, §§ 2 et 3;

– à l'article 41, faire référence à l'article 40 plutôt qu'à l'article 41;

– à l'article 42, faire référence à l'article 41 plutôt qu'à l'article 42.

La chambre était composée de

Messieurs

M. Van Damme, président de chambre,

J. Baert,
W. Van Vaerenbergh, conseillers d'État,

Madame

G. Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par M. B. Steen, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. W. Van Vaerenbergh.

Le greffier, Le président,

G. Verberckmoes M. Van Damme

Artikel 30

Aangezien artikel 30 geen regeling bevat betreffende «inhoudingen op het loon» moeten in het opschrift van afdeling 2 de woorden «en inhoudingen op het loon» worden geschrapt.

Slotopmerking

Op legistiek vlak moeten de interne verwijzingen in het ontwerp worden nagekeken. Zo moet, bij wijze van voorbeeld:

– in artikel 19, §§ 2 en 3, telkens worden verwezen naar artikel 48, in plaats van naar artikel 49;

– in artikel 30 worden verwezen naar artikel 19, §§ 2 en 3, in plaats van naar artikel 20, §§ 2 en 3;

– in artikel 41 worden verwezen naar artikel 40, in plaats van naar artikel 41;

– in artikel 42 worden verwezen naar artikel 41, in plaats van naar artikel 42.

De kamer was samengesteld uit

de Heren

M. Van Damme, kamervoorzitter,

J. Baert,
W. Van Vaerenbergh, staatsraden,

Mevrouw

G. Verberckmoes, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. Steen, auditeur.

De griffier, De voorzitter,

G. Verberckmoes M. Van Damme

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 42.357/1

Le Conseil d'État, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi, le 19 février 2007, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusau'au 4 avril 2007, sur un avantprojet de loi «relatif à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail», a donné le 22 mars 2007 l'avis suivant:

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation s'est limité à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique ainsi que de l'accomplissement des formalités prescrites (1).

*
* *

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

1. L'avant-projet soumis pour avis a pour objet de réglementer la signature électronique des contrats de travail, ainsi que l'envoi et l'archivage électroniques de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail.

Le chapitre 2 du projet comporte toute une série de dispositions modifiant diverses règles légales en matière de contrats de travail en général ou de contrats de travail spécifiques afin de réglementer la signature électronique. Il est inscrit dans les lois concernées qu'un contrat de travail signé au moyen de la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique est assimilé à un contrat de travail papier sur lequel est apposé une signature manuscrite. L'assimilation ne s'applique qu'à la signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles de la carte d'identité électronique. Le Roi est habilité à définir les conditions de sécurité requises, tandis que le Comité de Gestion de la Banque Carrefour de la sécurité sociale est chargé de dresser une liste de systèmes de signature électronique autres que la signature électronique au moyen de la carte d'identité électronique qui satisfont aux conditions de sécurité définies. Il appartient au Ministre qui a l'emploi dans ses attributions de valider ou non cette liste.

(1) S'agissant d'un projet de loi, on entend par fondement juridique la conformité aux normes juridiques supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 42.357/1

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 19 februari 2007 door de Minister van Werk verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 4 april 2007, van advies te dienen over een voorontwerp van wet «betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie», heeft op 22 maart 2007 het volgende advies gegeven:

Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan (1).

*
* *

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp strekt ertoe het digitaal ondertekenen van arbeidsovereenkomsten te regelen, alsook het digitaal versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie.

Hoofdstuk 2 van het ontwerp bevat een hele reeks bepalingen tot wijziging van diverse wettelijke bepalingen inzake arbeidsovereenkomsten in het algemeen of inzake specifieke arbeidsovereenkomsten om het elektronisch ondertekenen te regelen. In de desbetreffende wetten wordt ingeschreven dat de arbeidsovereenkomst die ondertekend wordt met behulp van de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening, gelijkgesteld wordt met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een met de hand geschreven handtekening. Enkel een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidsvoorwaarden als de elektronische identiteitskaart wordt ermee gelijkgesteld. De Koning wordt gemachtigd om de vereiste veiligheidswaarborgen te bepalen, terwijl het Beheerscomité van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid de opdracht krijgt om een lijst op te stellen van de systemen van elektronische handtekening, andere dan de elektronische handtekening die voorkomt op de elektronische identiteitskaart, die aan de gestelde veiligheidswaarborgen voldoen. Het komt aan de minister bevoegd voor Werk toe die lijst al of niet te bekrachtigen.

(1) Aangezien het om een ontwerp van wet gaat wordt onder rechtsgrond de conformiteit met hogere rechtsnormen verstaan.

Outre un article autonome (l'article 12), le chapitre 3 comporte une série de dispositions qui modifient des réglementations légales spécifiques afin de réglementer l'envoi et l'archivage électroniques de documents.

2. Les auteurs du projet veulent trancher la question actuellement ouverte de savoir si, dans l'état actuel de la législation, des contrats de travail peuvent être conclus au moyen d'une signature électronique. Il résulte des dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (voir les articles 9, alinéa 1er, et 11*bis*, alinéa 1er, de cette loi) que les contrats de travail qui ne sont pas conclus pour une durée indéterminée et qui ne concernent pas un travail à temps plein doivent être constatés «par écrit».

La législation en vigueur en matière de signature électronique en règle essentiellement l'usage pour ce qui concerne l'administration de la preuve. L'article 1322, alinéa 2, du Code civil énonce que peut satisfaire à l'exigence d'une signature, en ce qu'elle détermine la force probante d'un acte sous seing privé, «un ensemble de données électroniques pouvant être imputé à une personne déterminée et établissant le maintien de l'intégrité du contenu de l'acte». La loi du 9 juillet 2001 (2) réglemente la signature électronique et lui attribue en principe la même force probante qu'à une signature manuscrite.

Dès lors qu'en droit du travail, ce n'est pas seulement la force probante, mais également la validité même du contrat qui dépend dans un certain nombre de cas de la signature ou d'autres conditions de forme, les auteurs du projet ont choisi d'élaborer une réglementation spécifique en la matière.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

1. Il découle de l'article 3*bis*, alinéa 3, en projet de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail que le ministre peut, soit valider explicitement ou implicitement - s'il ne réagit pas dans un délai de quinze jours - la liste établie par le Comité de gestion, soit formuler des observations. Le projet ne précise pas suffisamment ce qu'emporte cette dernière possibilité. Il est vraisemblable que dans ce cas, la balle se retrouve alors à nouveau dans le camp du Comité de gestion qui doit se pencher sur les observations et établir une nouvelle liste. On n'aperçoit cependant pas si la totalité de la liste est alors invalidée ou si la liste peut être considérée comme validée pour les systèmes y figurant qui n'ont pas suscités d'observations. Il convient de préciser ces divers points, à tout le moins dans l'exposé des motifs.

(2) Loi du 9 juillet 2001 fixant certaines règles relatives au cadre juridique pour les signatures électroniques et les services de certification.

Hoofdstuk 3 bevat naast één autonoom artikel (artikel 12) een reeks bepalingen tot wijziging van specifieke wettelijke regelingen om het elektronisch versturen en opslaan van documenten te regelen.

2. De stellers van het ontwerp willen tegemoet komen aan de onzekerheid die bestaat over het antwoord op de vraag of, in de huidige stand van de wetgeving, arbeidsovereenkomsten kunnen worden gesloten met behulp van een elektronische handtekening. Uit de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (zie de artikelen 9, eerste lid, en 11*bis*, eerste lid, van die wet) volgt dat de arbeidsovereenkomsten die geen arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en voor voltijdse arbeid zijn «schriftelijk» moet worden vastgesteld.

De geldende wetgeving met betrekking tot de elektronische handtekening regelt het gebruik ervan in eerste instantie in het kader van de bewijsvoering. Artikel 1322, tweede lid, van het Burgerlijk Wetboek stelt dat aan de vereiste van een handtekening in het kader van het bepalen van de bewijswaarde van een onderhandse akte kan voldoen «een geheel van elektronische gegevens dat aan een bepaalde persoon kan worden toegerekend en het behoud van de integriteit van de inhoud van de akte aantoont». De wet van 9 juli 2001 (2) regelt de elektronische handtekening en kent er in principe dezelfde bewijskracht aan toe als een geschreven handtekening.

Aangezien in het arbeidsrecht niet enkel de bewijswaarde doch de rechtsgeldigheid zelf van de overeenkomst in een aantal gevallen afhangt van de handtekening of van andere vormvoorschriften, opteren de stellers van het ontwerp ervoor om voor het arbeidsrecht een specifieke regeling uit te werken.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

1. Uit het ontworpen artikel 3*bis*, derde lid, van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, blijkt dat de minister hetzij de door het Beheerscomité opgestelde lijst expliciet of - in het geval hij een termijn van vijftien dagen voorbij laat gaan zonder te reageren - impliciet kan bekrachtigen, hetzij opmerkingen kan formuleren. Wat het precieze gevolg is van dit laatste, wordt onvoldoende geregeld door het ontwerp. Vermoedelijk wordt daarmee de bal opnieuw in het kamp van het Beheerscomité gelegd, dat zich over de opmerkingen dient te buigen en opnieuw een lijst dient vast te stellen. Het is echter niet helemaal duidelijk of daarmee bekrachtiging wordt onthouden aan de volledige lijst, dan wel of de lijst geacht kan worden bekrachtigd te zijn wat de erin opgenomen systemen betreft waarop de opmerkingen geen betrekking hebben. Eén en ander dient verduidelijkt te worden, minstens in de memorie van toelichting.

(2) Wet van 9 juli 2001 houdende vaststelling van bepaalde regels in verband met het juridisch kader voor elektronische handtekeningen en certificatiediensten.

2. Mieux vaudrait supprimer de l'alinéa 6 de l'article 3*bis* en projet la phrase incidente («sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires prescrivant un délai d'archivage plus long»). Cet ajout est superflu: même sans cette phrase, le texte en projet ne pourrait faire obstacle à ce que des dispositions élaborées dans une autre perspective imposent un délai d'archivage plus long. Pour plus de précision, l'alinéa pourrait être rédigé comme suit: «Cet archivage est gratuit pour le 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».

Articles 3 à 11

Les observations formulées à propos de l'article 2 du projet s'appliquent également aux articles 3 à 11 de celui-ci.

Article 12

1. L'article 12, § 2, alinéa 1er, du projet fait état d'un accord mutuel «pouvant également être conclu par voie électronique». La question se pose de savoir si la validité de cet accord ne doit pas être subordonnée à des conditions particulières. Telle qu'elle est rédigée, cette disposition permet par exemple à cet accord de se former également par la voie d'une simple échange de courriers électroniques.

Il résulte également de la disposition en projet que l'accord mutuel vaut au moins pour l'année civile en cours. On n'aperçoit pas comment ceci peut se concilier avec les deuxième et troisième alinéas qui permettent de demander à nouveau une communication sous format papier, ce qui a alors pour effet que l'obligation de communication sous cette forme prend cours «au premier jour du deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent».

Cette observation s'applique également à l'article 3*ter*, § 2, en projet de la loi sur les contrats de travail (article 13 du projet).

2. L'observation faite concernant l'article 2, sous le point 2, s'applique également à l'article 12, § 3, alinéa 2, du projet.

2. Het verdient aanbeveling de tussenzin («- zonder afbreuk te doen aan langere archiveringstermijnen die bepaald zijn bij wet, decreet of reglement -») in het zesde lid van het ontworpen artikel 3*bis* te schrappen. Die toevoeging is overbodig: ook zonder die vermelding staat de ontworpen regeling er niet aan in de weg dat vanuit een andere invalshoek uitgevaardigde bepalingen langere bewaartermijnen opleggen. Om dit te benadrukken kan eventueel aan het einde van het lid worden geschreven: «... en dient ten minste gewaarborgd te worden gedurende een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst».

Artikelen 3 tot 11

De bij de bespreking van artikel 2 van het ontwerp geformuleerde opmerkingen gelden eveneens voor de artikelen 3 tot 11 van het ontwerp.

Artikel 12

1. In artikel 12, § 2, eerste lid, van het ontwerp wordt gewag gemaakt van een onderling akkoord «dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten». De vraag rijst of voor de rechtsgeldigheid van dit akkoord geen bijzondere voorwaarden moeten gelden. Zoals de bepaling is geredigeerd, kan dit akkoord bijvoorbeeld ook door middel van gewoon e-mailverkeer tot stand komen.

Ook blijkt uit de ontworpen bepaling dat het onderling akkoord minstens geldt voor het lopende kalenderjaar. Het is niet duidelijk hoe dit te rijmen valt met de in het tweede en derde lid opgenomen regeling waaruit blijkt dat opnieuw om een mededeling op papier kan worden verzocht, waarbij de verplichting tot mededeling in die vorm dan ingaat «op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving».

Deze opmerking geldt eveneens voor het ontworpen artikel 3*ter*, § 2, van de arbeidsovereenkomstenwet (artikel 13 van het ontwerp).

2. De bij de bespreking van artikel 2 onder punt 2 geformuleerde opmerking geldt eveneens voor artikel 12, § 3, tweede lid, van het ontwerp.

Article 13

L'observation faite concernant l'article 2, sous le point 2, s'applique également à l'article 3*ter*, § 3, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

La chambre était composée de

Messieurs
M. Van Damme, président de chambre,

J. Baert,
W. Van Vaerenbergh, conseillers d'État,

A. Spruyt,
M. Tison, assesseurs de la section de législation,

Madame
A. Beckers, greffier.

Le rapport a été présenté par M. W. Pas, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. Baert.

Le greffier, Le président,

A. Beckers M. Van Damme

Artikel 13

De bij de bespreking van artikel 2 onder punt 2 geformuleerde opmerking geldt eveneens voor het ontworpen artikel 3*ter*, § 3, tweede lid, van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

De kamer was samengesteld uit

de Heren
M. Van Damme, kamervoorzitter,

J. Baert,
W. Van Vaerenbergh, staatsraden,

A. Spruyt,
M. Tison, assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevrouw
A. Beckers, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. Pas, auditeur.

De griffier, De voorzitter,

A. Beckers M. Van Damme

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 42.367/1

Le Conseil d'État, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi, le 21 février 2007, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi «modifiant la loi du 5 mars 2002 transposant 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 et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique», a donné le 15 mars 2007 l'avis suivant:

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

L'avant-projet de loi soumis pour avis entend transposer dans l'ordre juridique belge l'article 6 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Pour faire respecter les conditions de travail et d'emploi garanties par la directive, l'article 6 précité prévoit la faculté d'intenter une action en justice dans l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est occupé.

À cet effet, le projet entend compléter la loi du 5 mars 2002 transposant 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 et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique, en y insérant un article 8*bis*, un article 8*ter* et un article 8*quater*.

EXAMEN DU TEXTE

Arrêté de présentation

Le dispositif du projet doit être précédé d'un arrêté de présentation, dont le préambule se limitera à la formule de présentation et chargera le ministre compétent de présenter le projet de loi aux Chambres législatives et de le déposer à la Chambre des représentants au nom du Roi.

Article 2

Dans la phrase liminaire du texte néerlandais de l'article 2, on remplacera le mot «et» par le mot «en».

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 42.367/1

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 21 februari 2007 door de Minister van Werk verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een voorontwerp van wet «tot wijziging van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers te beschikking stellen», heeft op 15 maart 2007 het volgende advies gegeven:

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe om artikel 6 van richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, in de Belgische rechtsorde om te zetten. Voormeld artikel 6 voorziet in de mogelijkheid om een rechtsvordering in te stellen in de lidstaat, op het grondgebied waarvan de werknemer is tewerkgesteld, met het oog op het afdwingen van de door de richtlijn gegarandeerde arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Het ontwerp beoogt daartoe de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers te beschikking stellen, aan te vullen met een artikel 8*bis*, een artikel 8*ter* en een artikel 8*quater*.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Indieningsbesluit

Het dispositief van het ontwerp dient te worden voorafgegaan door een indieningsbesluit, waarvan de aanhef beperkt moet blijven tot de voordrachtformule en waarin de bevoegde minister belast wordt het ontwerp van wet, in naam van de Koning, aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen.

Artikel 2

In de inleidende zin van de Nederlandse tekst van artikel 2 vervange men het woord «et» door het woord «en».

Article 3

1. L'article 8*ter*, en projet, de la loi du 5 mars 2002 habilite les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs à «ester en justice [...] pour la défense des droits que les travailleurs détachés en Belgique puisent dans le chapitre II de la [...] loi».

On n'aperçoit pas ce qu'il faut précisément entendre par les mots «ester en justice pour la défense des droits». Du point de vue de l'efficacité de la réglementation, on peut se demander si l'action des organisations représentatives peut déboucher sur un titre exécutoire au profit du travailleur individuel. Celuici peutil faire exécuter contre l'employeur le jugement condamnant l'employeur, obtenu par l'organisation, ou s'agitil au contraire d'un jugement purement déclaratif qui ne lui confère aucun titre exécutoire? Si l'intention est d'accorder un titre exécutoire au travailleur, même s'il n'est pas lui-même partie à la cause, il faudrait le disposer et le régler expressément.

2. Tout comme dans l'article 8*bis* en projet (article 2 du projet), il est recommandé que l'article 8*ter* en projet prévoie également qu'il s'agit d'actions en justice introduites devant les tribunaux belges. À cette fin, on insérera les mots «en Belgique» après les mots «ester en justice».

3. Au quatrième alinéa de l'article 8*ter* en projet, l'action des organisations représentatives est subordonnée à l'autorisation d'»une organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs, telle que visée dans l'article 3, 1 (lire: «article 3, 1°,») de la loi du 5 décembre 1968". Très probablement l'intention est-elle de faire référence à l'organisation interprofessionnelle à laquelle l'organisation représentative est affiliée. Si tel est le cas, mieux vaudrait l'exprimer formellement dans le texte.

En outre, la question est de savoir si l'autorisation doit être soumise au juge dès le début de l'instance et si la partie défenderesse peut en contester la validité. Cela ne ressort pas du texte en projet.

4. Le cinquième alinéa de l'article 8*ter* en projet prévoit qu'avant d'octroyer une autorisation, l'organisation interprofessionnelle doit en informer les autres organisations interprofessionnelles. Telle que cette disposition est rédigée, l'obligation concerne toutes les autres organisations interprofessionnelles, y compris donc les organisations des travailleurs par rapport aux organisations des employeurs et inversement. Si telle n'est pas l'intention, on formulera cette disposition autrement.

Le cinquième alinéa de l'article 8*ter* en projet, qui règle l'obligation de notification, comporte deux phrases. La première phrase porte sur la notification d'une demande d'action, alors que la deuxième phrase se rapporte, semble-t-il, à la notification de l'intention d'octroyer l'autorisation, ce que confirme l'exposé des motifs. La suite donnée aux notifications, la faculté pour les autres organisations interprofessionnelles de réagir à cellesci, ainsi que la suite à réserver aux réactions éventuelles ne sont cependant pas réglées dans le projet de

Artikel 3

1. In het ontworpen artikel 8*ter* van de wet van 5 maart 2002 wordt aan de representatieve werknemersorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties bevoegdheid gegeven om «in rechte [op te treden] ter verdediging van de rechten die in België ter beschikking gestelde werknemers putten uit hoofdstuk II van [de] wet».

Het is niet duidelijk wat precies wordt bedoeld met de woorden «in rechte optreden ter verdediging van de rechten». Vanuit het oogpunt van de doelmatigheid van de regeling is het de vraag of het optreden van de representatieve organisaties kan leiden tot een uitvoerbare titel voor de individuele werknemer. Kan de werknemer het door de organisatie bekomen vonnis, waarbij de werkgever wordt veroordeeld, laten uitvoeren tegen deze werkgever, of betreft het daarentegen een louter declaratoir vonnis dat hem geen uitvoerbare titel verleent? Indien het de bedoeling is de werknemer, ook als hijzelf geen partij in de zaak was, een uitvoerbare titel te verlenen, dan dient dit uitdrukkelijk te worden bepaald en geregeld.

2. Zoals in het ontworpen artikel 8*bis* (artikel 2 van het ontwerp) verdient het aanbeveling ook in het ontworpen artikel 8*ter* te bepalen dat het om rechtsvorderingen voor de Belgische rechtbanken gaat. Daartoe dienen de woorden «in België» te worden ingevoegd voor de woorden «in rechte optreden».

3. In het vierde lid van het ontworpen artikel 8*ter* wordt het optreden van de representatieve organisaties afhankelijk gesteld van de machtiging van «een interprofessionele organisatie van werknemers of werkgevers, zoals bedoeld in artikel 3, 1 (lees: «artikel 3, 1°,») van de wet van 5 december 1968". Allicht is het de bedoeling te refereren aan de interprofessionele organisatie, waarbij de representatieve organisatie is aangesloten. Indien dat het geval is, dient dit uitdrukkelijk in de tekst tot uiting te worden gebracht.

Vraag is ook of de machtiging aan de rechter moet worden voorgelegd bij de aanvang van het geding, en of de geldigheid ervan door de verwerende partij kan worden betwist. Een en ander blijkt niet uit de ontworpen regeling.

4. Op grond van het vijfde lid van het ontworpen artikel 8*ter,* dient de interprofessionele organisatie, vooraleer een machtiging te verlenen, de andere interprofessionele organisaties in kennis te stellen. Zoals die bepaling is geredigeerd slaat de verplichting op alle andere interprofessionele organisaties, dus ook op werknemersorganisaties ten opzichte van werkgeversorganisaties en *vice versa*. Mocht dat niet de bedoeling zijn, dan dient de bepaling anders te worden geredigeerd.

Het vijfde lid van het ontworpen artikel 8*ter*, waarin de verplichting tot kennisgeving wordt geregeld, bevat twee zinnen. De eerste zin heeft betrekking op de kennisgeving van een vraag tot optreden, terwijl de tweede zin verband lijkt te houden met de kennisgeving van de intentie om de machtiging te verlenen, wat in de memorie van toelichting wordt bevestigd. Het gevolg van de kennisgevingen, de mogelijkheid voor de andere interprofessionele organisaties om erop te reageren,

texte, mais précisées dans l'exposé des motifs. Il conviendra d'intégrer ces différents points dans le texte même du projet.

Article 4

Dès lors que le terme «modaliteiten» n'est pas correct du point de vue de la langue lorsqu'il vise une réglementation ou la manière de régler une matière, on le remplacera dans le texte néerlandais de l'article 8*quater* par les mots «nadere regels».

La chambre était composée de

Messieurs
M. Van Damme, président de chambre,
J. Baert
W. Van Vaerenbergh, conseillers d'État,
M. Rigaux
M. Tison, assesseurs de la section de législation,

Madame
A. Beckers, greffier.

Le rapport a été présenté par M. W. Pas, auditeur.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. Baert.

Le greffier, Le président,

A. Beckers M. Van Damme

alsook het gevolg dat aan eventuele reacties moet worden gehecht, worden echter niet in de tekst van het ontwerp geregeld, doch verduidelijkt in de memorie van toelichting. Een en ander dient evenwel in de tekst zelf van het ontwerp te worden opgenomen.

Artikel 4

Aangezien de term «modaliteiten» in taalkundig opzicht ongebruikelijk is als het gaat om een regeling of de wijze waarop iets geregeld wordt, vervange men in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 8*quater* het woord «modaliteiten» door de woorden «nadere regels».

De kamer was samengesteld uit

de Heren
M. Van Damme, kamervoorzitter,
J. Baert
W. Van Vaerenbergh, staatsraden,
M. Rigaux
M. Tison, assessoren van de afdeling wetgeving,

Mevrouw
A. Beckers, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. W. Pas, auditeur.

De griffier, De voorzitter,

A. Beckers M. Van Damme

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 42.609/1

Le Conseil d'État, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de l'Emploi, le 27 mars 2007, d'une demande d'avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un avantprojet de loi «portant des dispositions diverses relatives au travail», a donné le 29 mars 2007 l'avis suivant:

Conformément à l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, la demande d'avis justifie l'urgence d'une manière circonstanciée pour chaque titre [1] du projet.

*
* *

En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique [2] ainsi que de l'accomplissement des formalités prescrites.

*
* *

(1) Certains titres du projet ayant déjà été soumis antérieurement, en tant que projets distincts, à l'avis du Conseil d'État, section de législation - voir ci-après - la demande d'avis ne comporte pas de motivation de l'urgence pour ces titres.

(2) Dès lors qu'il s'agit d'un texte de loi, il peut être admis que par fondement légal, on entend la conformité aux normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 42.609/1

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 27 maart 2007 door de Minister van Werk verzocht hem, binnen een termijn van vijf werkdagen, van advies te dienen over een voorontwerp van wet «houdende diverse arbeidsbepalingen», heeft op 29 maart 2007 het volgende advies gegeven:

Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling in de adviesaanvraag per titel [1] van het ontwerp op omstandige wijze gemotiveerd.

*
* *

Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond [2], alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*
* *

(1) Aangezien sommige titels van het ontwerp reeds eerder bij wege van afzonderlijk ontwerp voor advies aan de Raad van State, afdeling wetgeving, werden voorgelegd - zie verder -, bevat de adviesaanvraag voor deze titels geen motivering van de hoogdringendheid.

(2) Nu het om een wettekst gaat, kan worden aangenomen dat onder rechtsgrond de overeenstemming met de hogere rechtsregels wordt verstaan.

RECEVABILITÉ DE LA DEMANDE D'AVIS

En ce qui concerne les dispositions des titres II, III, VII et VIII (*partim*) du projet soumis pour avis [3], le Conseil d'État, section de législation, a donné les 15 mars 2007, 22 mars 2007, 27 juin 2006 et 8 mars 2007, respectivement les avis 42.367/1 [4], 42.357/1 [5], 40.607/1 [6] et 42.328/1 [7] et a par conséquent épuisé sa compétence d'avis relativement à ces dispositions. Il y a lieu d'intégrer les avis précités dans les travaux préparatoires du projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail actuellement à l'examen.

FORMALITÉS

Conformément à l'article 15 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, l'article 83 du projet de loi doit être soumis à l'avis, soit du Conseil national du travail, soit du Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale. Il ne ressort pas des documents envoyés au Conseil d'État que pareil avis ait été recueilli, ni que l'on ait invoqué l'urgence de la matière concernée pour s'en dispenser.

(3) Le projet ne comporte pas de titre VI, de sorte que les titres VII, VIII, IX et X doivent être renumérotés respectivement en titres VI, VII, VIII et IX. Le même motif impose de renuméroter le commentaire des articles dans l'exposé des motifs, à partir de l'article 27, qui devient alors l'article 25.

(4) Avis 42.367/1 du 15 mars 2007 sur un avant-projet de loi «modifiant la loi du 5 mars 2002 transposant 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 et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique» .

(5) Avis 42.357/1 du 22 mars 2007 sur un avant-projet de loi «relatif à l'utilisation de la signature électronique pour la conclusion des contrats de travail et l'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail».

(6) Avis 40.607/1 du 27 juin 2006 sur un avant-projet de loi «portant réglementation du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer».

(7) Avis 42.328/1 du 8 mars 2007 sur un projet d'arrêté royal «modifiant l'arrêté royal du 4 septembre 1984 portant extension aux institutions publiques de crédit de l'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires».

ONTVANKELIJKHEID VAN DE ADVIESAANVRAAG

De Raad van State, afdeling wetgeving, heeft over de bepalingen opgenomen in de titels II, III, VII en VIII (*partim*), van het ontwerp, zoals het om advies is voorgelegd [3], op 15 maart 2007, 22 maart 2007, 27 juni 2006 en 8 maart 2007 respectievelijk de adviezen 42.367/1 [4], 42.357/1 [5], 40.607/1 [6] en 42.328/1 [7] uitgebracht en heeft derhalve zijn adviesbevoegdheid met betrekking tot die bepalingen uitgeput. De voornoemde adviezen dienen te worden geïntegreerd in de parlementaire voorbereiding van het heden om advies voorgelegde ontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.

VORMVEREISTEN

Artikel 83 van het ontwerp van wet dient overeenkomstig artikel 15 van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, om advies te worden voorgelegd aan hetzij de Nationale Arbeidsraad, hetzij het beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid. Uit de aan de Raad van State toegezonden documenten blijkt niet dat dergelijk advies is ingewonnen, noch dat terzake een beroep wordt gedaan op het spoedeisende karakter van de betrokken aangelegenheid om dergelijk advies niet in te winnen.

(3) Het ontwerp bevat geen titel VI, zodat de titels VII, VIII, IX en X moeten worden vernummerd tot respectievelijk titel VI, VII, VIII en IX. Om dezelfde reden dient in de memorie van toelichting de artikelsgewijze bespreking te worden vernummerd vanaf artikel 27, dat dan artikel 25 wordt.

(4) Advies 42.367/1 van 15 maart 2007 over een voorontwerp van wet «tot wijziging van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers te beschikking stellen».

(5) Advies 42.357/1 van 22 maart 2007 over een voorontwerp van wet «betreffende het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie».

(6) Advies 40.607/1 van 27 juni 2006 over een voorontwerp van wet «houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen».

(7) Advies 42.328/1 van 8 maart 2007 over een ontwerp van koninklijk besluit «tot wijziging van het koninklijk besluit van 4 september 1984 houdende uitbreiding van de toepassing van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités tot de openbare kredietinstellingen».

EXAMEN DU PROJET

Dans les limites de l'examen visé à l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois coordonnées sur le Conseil d'État, les titres Ier, IV, V, VIII (*partim*), IX et X, du projet soumis pour avis n'appellent aucune observation.

La chambre était composée de

Messieurs
M. Van Damme, président de chambre,
J. Baert,
W. Van Vaerenbergh, conseillers d'État,

Madame
A. Beckers, greffière.

Le rapport a été présenté par M. R. Aertgeerts, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. W. Van Vaerenbergh.

La greffière, Le président,

A. Beckers M. Van Damme

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP

Bij de titels I, IV, V, VIII (*partim*), IX en X, van het ontwerp, zoals het om advies is voorgelegd, zijn binnen de grenzen van het onderzoek bedoeld in artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, geen opmerkingen te maken.

De kamer was samengesteld uit

de Heren
M. Van Damme, kamervoorzitter,
J. Baert
W. Van Vaerenbergh, staatsraden,

Mevrouw
A. Beckers, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. R. Aertgeerts, eerste auditeurafdelingshoofd.

De griffier, De voorzitter,

A. Beckers M. Van Damme

PROJET DE LOI

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir,

Salut.

Sur la proposition de Notre premier ministre, de Notre ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, de Notre ministre de Mobilité, de Notre ministre de l'Emploi, et de notre secrétaire d'État à la Simplification administrative, adjoint au premier ministre

Nous avons arrêté et arrêtons:

Notre premier ministre, Notre ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, de Notre ministre de Mobilité et Notre ministre de l'Emploi, sont chargés de présenter, en Notre nom, aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants, le projet de loi dont la teneur suit:

TITRE PREMIER

Disposition générale

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

TITRE II

Modification de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/ce du parlement europeen et du conseil du 16 decembre 1996 concernant le detachement de travailleurs effectue dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un regime simplifie pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui detachent des travailleurs en belgique

Art. 2

Un article 8*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effec-

WETSONTWERP

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

Onze Groet.

Op de voordracht van Onze eerste minister, Onze minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Onze minister van Mobiliteit, Onze minister van Werk en onze staatssecretaris voor Administratieve vereenvoudiging, toegevoegd van de eerste minister

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

Onze eerste minister, Onze minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, Onze minister van Mobiliteit en Onze minister van Werk, zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in Onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

TITEL I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

TITEL II

Wijziging van de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in belgie werknemers ter beschikking stellen

Art. 2

In de wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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

tué dans le cadre d'une prestation de services et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique:

«Art. 8*bis*. — Les travailleurs qui sont ou étaient détachés en Belgique peuvent intenter une action en justice en Belgique pour faire valoir les droits qui leur sont reconnus par le Chapitre II de la présente loi, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire, une action en justice dans un autre État.».

Art. 3

Il est inséré dans la même loi un article 8ter, rédigé comme suit:

«Art. 8*ter.* — Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs peuvent ester en justice en Belgique dans tous les litiges auxquels l'application du Chapitre II pourrait donner lieu pour la défense des droits que les travailleurs détachés en Belgique puisent dans le Chapitre II de la présente loi.

Ce pouvoir ne porte pas atteinte au droit du travailleur détaché d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

Les organisations précitées peuvent agir sans devoir disposer d'une autorisation quelconque du travailleur concerné.

L'action des organisations est subordonnée à l'autorisation de l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs à laquelle elles sont affiliées, telle que visée dans l'article 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

A la demande de la partie adverse, l'organisation apporte par toutes voies de droit la preuve de cette autorisation.

Avant d'octroyer une autorisation, l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs doit porter cette demande d'action à la connaissance des autres organisations interprofessionnelles. Aucune autorisation ne peut être octroyée par l'organisation interprofessionnelle saisie tant qu'elle n'a pas informé les autres organisations interprofessionnelles de sa décision.

van diensten, en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers ter beschikking stellen wordt een artikel 8bis ingevoegd, luidende:

«Art. 8*bis*. — De werknemers die zijn of werden ter beschikking gesteld in België kunnen in België een rechtsvordering instellen om de rechten die Hoofdstuk II van deze wet hen toekent te doen gelden, onverminderd, in voorkomend geval, de mogelijkheid om, conform de geldende internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, een rechtsvordering in te stellen in een andere Staat.».

Art. 3

In dezelfde wet, wordt een artikel 8ter ingevoegd, luidende:

«Art. 8*ter*. — De representatieve werknemersorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van Hoofdstuk II aanleiding zou kunnen geven, in België in rechte optreden ter verdediging van de rechten die in België ter beschikking gestelde werknemers putten uit Hoofdstuk II van deze wet.

Het optreden van de organisaties laat het recht van de ter beschikking gestelde werknemers onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

Voormelde organisaties mogen optreden zonder over een vorm van machtiging te moeten beschikken van de betrokken werknemer.

Het optreden van de organisaties is afhankelijk van de machtiging van de interprofessionele organisatie van werknemers of werkgevers, waarbij ze aangesloten zijn, zoals bedoeld in artikel 3, 1°, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Op verzoek van de verwerende partij, brengt de organisatie door alle rechtsmiddelen het bewijs van deze machtiging.

Vooraleer een machtiging te verlenen dient de interprofessionele werknemers- of werkgeversorganisatie deze vraag tot optreden ter kennis te brengen van de andere interprofessionele organisaties. Er kan geen machtiging worden verleend door de interprofessionele organisatie die gevat werd, zolang zij de andere interprofessionele organisaties niet op de hoogte heeft gebracht van haar beslissing.

L'information précitée des autres organisations interprofessionnelles de travailleurs ou d'employeurs concernées a pour objet de leur permettre d'intervenir, le cas échéant, dans la procédure.

A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière.».

Art. 4

Dans la présente loi, un article 8quater est inséré, libellé comme suit:

«Art. 8*quater.* — Le Roi fixe les modalités pour le paiement des sommes que peut entraîner l'action en justice mentionnée dans l' article 8bis si les travailleurs ne se trouvent plus sur le territoire belge.».

TITRE III

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

CHAPITRE PREMIER

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

Section première

Modifications de loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail

Art. 5

Un nouvel article 3bis, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail:

«Art. 3*bis*. — Un contrat de travail signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

De voornoemde kennisgeving van de andere betrokken interprofessionele organisaties heeft tot doel hen de mogelijkheid te geven om, desgevallend, tussen te komen in de bedoelde procedure.

Tenzij de statuten het anders bepalen, worden de organisaties in rechte vertegenwoordigd door de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast.».

Art. 4

In dezelfde wet, wordt een artikel 8quater ingevoegd, luidende:

«Art. 8*quater*. — De Koning bepaalt de nadere regels voor de betaling van de sommen waartoe de rechtsvordering vermeld in artikel 8bis aanleiding kan geven indien de werknemers zich niet meer op het Belgische grondgebied bevinden.».

TITEL III

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

HOOFDSTUK 1

Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten

Afdeling 1

Wijzigingen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 5

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een nieuw artikel 3bis ingevoegd, luidende:

«Art. 3*bis*. — Een arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient

l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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, à la demande de l'employeur, 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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.».

ten minste 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 het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

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 dit artikel wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.».

Section 2

Modification de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieur

Art. 6

Le texte actuel de l'article 5 de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure est repris dans un paragraphe premier et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

«§ 2. Le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

Afdeling 2

Wijziging aan de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Art. 6

De huidige tekst van artikel 5 van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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 d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. 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 d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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'exem-

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen 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 wegens dienst op binnenschepen 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 wegens dienst op binnenschepen. 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 hand-

plaire 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.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.».

Section 3

Modification de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré

Art. 7

Un nouvel article 3bis, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré:

«Art. 3*bis*. — Le contrat de travail du sportif rémunéré signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail du sportif rémunéré papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

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.

tekening 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.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.».

Afdeling 3

Wijziging aan de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars

Art. 7

In de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt een nieuw artikel 3bis ingevoegd, luidende:

«Art. 3*bis*. — De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du sportif rémunéré et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail du sportif rémunéré. L'accès du sportif rémunéré à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au sportif

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 dit artikel worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de betaalde sportbeoefenaar en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars is verstreken. De toegang van de betaalde sportbeoefenaar tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd

rémunéré quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du sportif rémunéré, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 4

Modifications 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. 8

Le texte actuel de l'article 4 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise

Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de betaalde sportbeoefenaar, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Wanneer de betaalde sportbeoefenaar dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

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 dit artikel wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 4

Wijzigingen aan de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid, en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

Art. 8

De huidige tekst van artikel 4 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid

de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est repris dans un premier paragraphe et est complété par un deuxième paragraphe libellé somme suit:

«§ 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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;

en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 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 in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «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.

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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

Pour l'application du présent paragraphe, on entend par «prestataire de service d'archivage électronique»: toute personne physique ou morale qui, à la demande

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 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

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

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Art. 9

Le texte actuel de l'article 8 de la même loi est repris dans un premier paragraphe et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

«§ 2. Le contrat de travail intérimaire 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 intérimaire 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Art. 9

De huidige tekst van artikel 8 van dezelfde wet wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid 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 uitzendarbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'entreprise de travail intérimaire ne peut être contrainte d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire par voie électronique.

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

Un exemplaire du contrat de travail intérimaire 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 de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'entreprise de travail intérimaire 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 pré-

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

Het uitzendbureau kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in te voeren.

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht 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 uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Wanneer de uitzendkracht 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 het uitzendbureau onmiddellijk het

senter 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'entreprise de travail d'intérim, 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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 5

Modification de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE

Art. 10

Le texte actuel de l'article 4 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE est repris dans un premier paragraphe et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

«§ 2. Le contrat de travail ALE signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail ALE signé au moyen d'une signature manuscrite.

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 at-

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 het uitzendbureau, 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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 5

Wijziging aan de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst

Art. 10

De huidige tekst van artikel 4 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst wordt opgenomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De PWA-arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren PWA-arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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

tester 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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail ALE. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du tra-

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:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de PWA-arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met

vailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 6

Modification de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

Art. 11

L'article 32, § 1er de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi est complété par les alinéas suivants:

«La convention de premier emploi signée 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 pré-

het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de werkgever niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de reder of zijn gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 6

Wijziging aan de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid

Art. 11

Artikel 32, § 1 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid wordt aangevuld met de volgende leden:

«De startbaanovereenkomst 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

sentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à une convention de premier emploi signée 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des conventions de premier emploi par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure une convention de premier emploi au moyen d'une signature électronique.

veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren startbaanovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Un exemplaire de la convention de premier emploi conclue 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 de la convention de premier emploi. 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 de la convention de premier emploi conclue 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane startbaanovereenkomst 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 startbaanovereenkomst 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 startbaanovereenkomst. 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.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Section 7

Modification de la loi-programme du 2 août 2002

Art. 12

L'article 105 de la loi-programme du 2 août 2002 est repris dans un premier paragraphe et est complété par un deuxième paragraphe libellé comme suit:

«§ 2 . La convention d'immersion professionnelle signée 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 une convention d'immersion professionnelle signée 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

Afdeling 7

Wijziging aan de programmawet van 2 augustus 2002

Art. 12

Artikel 105 van de programmawet van 2 augustus 2002 wordt hernomen in een eerste paragraaf en wordt aangevuld met een tweede paragraaf, luidende:

«§ 2. De beroepsinlevingsovereenkomst 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 beroepsinlevingsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

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

signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des conventions d'immersion professionnelle par voie électronique.

Le stagiaire ne peut être contraint de conclure une convention d'immersion professionnelle au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire de la convention d'immersion professionnelle conclue 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 stagiaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin de la convention d'immersion professionnelle. L'accès du stagiaire 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 stagiaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé de la convention d'immersion professionnelle conclue au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du staigaire, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane beroepsinlevingsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de stagiair en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de beroepsinlevingsovereenkomst is verstreken. De toegang van de stagiair 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 stagiair, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane beroepsinlevingsovereenkomst. Wanneer de stagiair 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Section 8

Modification de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur

Art. 13

L'article 9, § 1er, de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur est complété par les alinéas suivants:

«Le contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat d'engagement pour la pêche maritime papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

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 précé-

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Afdeling 8

Wijziging aan de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser

Art. 13

Artikel 9, § 1, van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser wordt aangevuld met de volgende leden:

«De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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

dent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime pour la pêche maritime par voie électronique.

Le marin pêcheur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin pêcheur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime. L'accès du marin pêcheur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au marin pêcheur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat d'engagement maritime pour la pêche conclu au moyen

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 dit artikel wordt verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

De reder of zijn gemachtigde kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij in te voeren.

De zeevisser kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevisser en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij is verstreken. De toegang van de zeevisser tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de zeevisser, via aangetekende

d'une signature électronique. Sur la demande du marin pêcheur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'armateur ou son représentant ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'armateur ou son représentant doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique.

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'armateur ou son représentant, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.».

CHAPITRE II

L'envoi et l'archivage électronique de certains documents dans le cadre de la relation individuelle de travail

Section première

Disposition générale

Art. 14

§ 1er. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents

zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij. Wanneer de zeevisser dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de reder of zijn gemachtigde niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de reder of zijn gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de reder of zijn gemachtigde, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.».

HOOFDSTUK II

Het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

Afdeling 1

Algemene Bepaling

Art. 14

§ 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende

suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique:

– le compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux;

– l'état des prestations du travailleur visé à l'article 9quater, alinéa premier, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

– le décompte visé à l'article 15, alinéa premier, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis unanime du Conseil National du Travail, le Roi peut autoriser l'envoi et l'archivage électroniques d'autres documents liés à la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur.

Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser l'envoi et l'archivage électronique d'autres documents instaurés par une convention collective de travail et liés à la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur.

§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, les documents visés au paragraphe précédent qui, dans le cadre de leur relation individuelle de travail, sont envoyés par voie électronique et archivés sous format électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.

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 lié(s) à leur relation individuelle de travail doit/doivent être à nouveau communiqué(s) sous format papier.

A l'exception du compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux, la communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour de la deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent.

documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden:

– de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2° van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;

– de in artikel 9quater, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde staat van de prestaties van de werknemer;

– de in artikel 15, eerste lid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde afrekening.

Bij in Ministerraad overlegd besluit en na eenparig advies van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning het elektronisch versturen en opslaan van andere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer mogelijk maken.

Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités kan het elektronisch versturen en opslaan van andere bij collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer mogelijk maken.

§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van hun individuele arbeidsrelatie elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderling akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.

Na het verstrijken van het in het vorige lid bedoelde kalenderjaar kan zowel de werknemer als de werkgever eenzijdig op het in het vorige lid bedoelde onderlinge akkoord terugkomen door op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie opnieuw in papieren vorm moet worden meegedeeld.

Met uitzondering van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten gaat de mededeling in papieren vorm van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving.

La notification par le travailleur ou l'employeur de sa volonté de reprendre la communication sous format papier du compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux doit se faire au plus tard le dernier jour de travail du mois de novembre. La communication sous format papier du compte individuel prend cours au premier janvier qui suit la notification mentionnée ci-dessus et s'applique, au minimum, à une année calendrier complète.

§ 3. Les documents envoyés et archivés sous format électronique dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur sont également envoyés à et archivés auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Le prestataire de service d'archivage électronique envoie à l'employeur un 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

De kennisgeving waarbij de werknemer of de werkgever de mededeling van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten in papieren vorm wenst, dient ten laatste te gebeuren op de laatste werkdag van de maand november. De mededeling in papieren vorm van de individuele rekening gaat in op de eerste januari die volgt op de hoger genoemde kennisgeving en geldt minstens voor een volledig kalenderjaar.

§ 3. Documenten die in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch worden verstuurd en opgeslagen, worden eveneens verstuurd naar en opgeslagen bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst. De verlener van een elektronische archiveringsdienst bezorgt zo snel mogelijk een elektronisch ontvangstbewijs. Het elektronische ontvangstbewijs vermeldt de identiteit van de ontvangende werknemer, de aard van het verzonden document en het moment van ontvangst van dit document .

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 het exemplaar van het document aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst die aangewezen is conform art. 6, § 1, 17°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Section 2

Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relatif aux contrats de travail

Art. 15

Un article 3ter, libellé comme suit, est inséré dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

«Art. 3*ter.* — § 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 20*bis* de la présente loi;

– les documents visés à l'article 21 de la présente loi.

§ 2. Le travailleur et l'employeur déterminent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, quels documents visés au paragraphe précédent sont envoyés et archivés par voie électronique. L'accord mutuel doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.

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 lié(s) à leur relation individuelle de travail doit/doivent être à nouveau communiqué(s) sous format papier.

La communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Afdeling 2

Wijzigingen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 15

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 3ter ingevoegd, luidende:

«Art. 3*ter.* — § 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden:

– het in artikel 20*bis* van deze wet bedoelde document;

– de in artikel 21 van deze wet bedoelde documenten.

§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van in de vorige paragraaf bedoelde documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderlinge akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.

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

jour de la 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.

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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même document susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi le document archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Pour l'application du présent article, on entend par «prestataire de service d'archivage électronique»: toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

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 .

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.

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.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Art. 16

L'actuel article 3*bis* de la même loi est renuméroté en article 3quater.

Art. 16

Het huidige artikel 3*bis* van dezelfde wet wordt hernummerd in artikel 3*quater.*

Art. 17

A l'article 20*bis* de la même loi, les termes «, soit sous format papier, soit sous format électronique,» sont insérés entre «remettre» et «au».

Art. 17

In artikel 20*bis* van dezelfde wet worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,» ingevoegd tussen «overhandigen» en «dat».

Art. 18

A l'article 21, alinéa premier, de la même loi, les termes «, soit sous format papier , soit sous format électronique» sont insérés entre «délivrer» et «au».

Art. 18

In artikel 21, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,» ingevoegd tussen «overhandigen» en «waarop».

Section 3

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

Afdeling 3

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

Art. 19

A l'article 9*quater*, alinéa 1er, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les termes «, soit sous format papier, soit sous format électronique», sont insérés entre «informé» et «de».

Art. 19

In artikel 9*quater,* eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,» ingevoegd tussen «ingelicht» en «over».

Art. 20

A l'article 15, alinéa 1er, de la même loi, les termes «, soit sous format papier, soit sous format électronique» sont insérés entre «remis» et «au».

Art. 20

In artikel 15, eerste lid, van de zelfde wet worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm» ingevoegd na «overhandigd».

Section 4

Modification de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux

Art. 21

A l'article 4, § 1er, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux, les termes «, soit sous format papier , soit sous format électronique» sont insérés après «individuel».

CHAPITRE III

L'information aux travailleurs concernant le prestataire de service d'archivage électronique

Art. 22

L'article 6, § 1er, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est complété comme suit:

«17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du … 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.».

Art. 23

L'article 14 de la même loi est complété comme suit:

«u) l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du … 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.».

Afdeling 4

Wijziging aan het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten

Art. 21

In artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten worden de woorden «, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm» ingevoegd na «rekening».

HOOFDSTUK III

Informatie aan de werknemers over de verlener van een elektronische archiveringsdienst

Art. 22

Artikel 6, § 1, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt aangevuld als volgt:

«17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van … 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.».

Art. 23

Artikel 14 van de zelfde wet wordt aangevuld als volgt:

«u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van … 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.».

TITRE IV

Risque aggravé en cas de travail intérimaire

Art. 24

L'article 49*bis*, alinéa 6, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, inséré par la loi du 30 décembre 1992 et remplacé par la loi du 13 juillet 2006, est complété comme suit:

«8° les modalités d'application du présent article en cas d'occupation d'intérimaires.».

TITRE V

Travail des étudiants

Art. 25

Dans l'article 1er, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en application de l'article 3, § 1er, 4°, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, modifié par l'arrêté royal du 8 août 1997 et par la loi du 11 juillet 2005, il est inséré un § 1erter, rédigé comme suit:

«§ 1*ter.* — Sur proposition du Conseil National du Travail et pour autant que les conditions déterminées par l'alinéa 2 du présent paragraphe soient remplies, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, modifier les taux de la cotisation de solidarité fixés par les § 1er et § 1er*bis* ou les remplacer par un taux unique qu'Il fixe. Il peut également, sur proposition du Conseil National du Travail et par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, déterminer les conditions d'application de la cotisation de solidarité.

La proposition du Conseil National du Travail doit contenir une évaluation de la réglementation actuellement applicable ainsi qu'une évaluation budgétaire de sa proposition, proposition qui ne peut aboutir à un rendement inférieur au rendement de la réglementation actuellement applicable.

A défaut d'une proposition du Conseil National du Travail avant le 31er juillet 2007, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil National du Travail, modifier les taux de la cotisa-

TITEL IV

Verzwaard risico en uitzendarbeid

Art. 24

Artikel 49*bis*, zesde lid, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, ingevoegd bij de wet van 30 december 1992 en vervangen bij de wet van 13 juli 2006, wordt aangevuld als volgt:

«8° de nadere regels voor de toepassing van dit artikel in geval van tewerkstelling van uitzendkrachten.».

TITEL V

Studentenarbeid

Art. 25

In artikel 1, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers, met topassing van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische en Monetaire Unie, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 8 augustus 1997 en de wet van 11 juli 2005, wordt een § 1ter ingevoegd, luidende:

«§ 1*ter.* — Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad en voor zover de in het tweede lid van deze paragraaf vastgestelde voorwaarden zijn vervuld, kan de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de in § 1 et § 1*bis* vastgestelde percentages voor de solidariteitsbijdrage wijzigen of vervangen door een enig percentage dat Hij vaststelt. Hij kan ook op voorstel van de Nationale Arbeidsraad en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de toepassingsvoorwaarden voor de solidariteitsbijdrage bepalen.

Het voorstel van de Nationale Arbeidsraad moet een evaluatie van de van kracht zijnde reglementering bevatten alsook een budgettaire evaluatie van zijn voorstel, een voorstel waarvan het rendement niet lager mag uitvallen dan dit van de thans toepasselijke reglementering.

Bij gebreke aan een voorstel van de Nationale Arbeidsraad vóór 31 juli 2007, kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, en na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, de per-

tion de solidarité fixés par les § 1er et § 1erbis ou les remplacer par un taux unique qu'Il fixe et il peut également déterminer les conditions d'application de la cotisation de solidarité.».

TITRE VI

Contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Art. 26

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

1° «navire de mer»: tout navire destiné à des opérations lucratives de transport international de biens ou de personnes par mer, y compris les navires possédant une lettre de mer, destinés à effectuer du remorquage, des travaux de dragage ou à aider à d'autres activités en mer qui sont autorisés à battre pavillon belge, à l'exclusion des navires de pêche;

Les paquebots exclusivement destinés à naviguer en mer intérieure sont également considérés comme des navires de mer;

2° «numéro OMI du navire de mer»: le numéro attribué au navire de mer conformément aux dispositions de la résolution A.600(15) de l'Organisation maritime internationale, adoptée le 19 novembre 1987, et mentionné sur la lettre de mer du navire de mer concerné;

3° «armateur»: toute personne physique ou morale, quels que soient sa dénomination ou le droit national en vertu duquel elle a été créée, qui exploite un ou plusieurs navires de mer sous pavillon belge;

4° «capitaine»: toute personne à qui l'armateur confie le commandement du navire de mer ou qui assure effectivement ce commandement;

5° «marin»: toute personne engagée pour servir sur un navire de mer et qui, à cet effet, a conclu, avec l'armateur ou son préposé, un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer.

centages van de solidariteitsbijdrage bepaald door de §§ 1 en 1bis wijzigen of ze vervangen door één percentage dat Hij vastlegt en kan Hij eveneens de toepassingsvoorwaarden van de solidariteitsbijdrage bepalen.».

TITEL VI

Arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Art. 26

Voor de toepassing van deze titel wordt verstaan onder:

1° «zeeschip»: elk schip bestemd voor winstgevende verrichtingen in het vervoer van goederen of personen in het internationaal verkeer over zee, inbegrepen schepen, met zeebrief, voor het verrichten van sleepvaart, voor het uitvoeren van baggerwerken, voor het verrichten van hulpverlening en van andere werkzaamheden op zee die gerechtigd zijn de Belgische vlag te voeren, met uitsluiting van vissersschepen;

Passagiersschepen die bestemd zijn om uitsluitend te worden gebruikt voor binnenlandse zeereizen worden tevens als zeeschepen aanzien;

2° «IMO-nummer van het zeeschip»: het nummer dat aan het zeeschip is toegekend overeenkomstig de bepalingen van resolutie A.600(15) van de Internationale Maritieme Organisatie, aangenomen op 19 november 1987, en dat op de zeebrief van het betrokken zeeschip voorkomt;

3° «reder»: elke natuurlijke persoon of rechtspersoon, ongeacht de benaming of het nationaal recht volgens hetwelk deze is opgericht, die één of meerdere zeeschepen uitbaat onder Belgische vlag;

4° «kapitein»: elke persoon aan wie door de reder het bevel over het zeeschip werd toevertrouwd of diegene die feitelijk dit bevel voert;

5° «zeeman»: elke persoon die aangenomen is voor de dienst op een zeeschip en die daartoe met de reder of zijn gemachtigde een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen heeft afgesloten.

CHAPITRE II

De l'engagement des marins

Section première

Du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer

Art. 27

Toute convention en vertu de laquelle un marin s'engage envers l'armateur, son préposé ou le capitaine à naviguer et servir à bord d'un navire de mer est un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer, qui est régi par les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 28

§ 1er. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables aux contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer qui sont conclus, par un marin, même en Belgique, en vue d'un service à bord d'un navire étranger.

§ 2. Les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution sont applicables aux contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer belges, quels que soient le lieu où le contrat a été conclu et la nationalité de l'armateur ou du marin.

§ 3. La conclusion d'un contrat d'engagement sur la base de la présente loi entraîne de plein droit l'application des dispositions de celle-ci ainsi que des dispositions du régime de sécurité sociale belge, tel que fixé par l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande pour les marins, quelle que soit la nationalité de l'armateur ou du marin.

Art. 29

Le marin ne peut conclure un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer que s'il est libre de tout autre engagement maritime à bord de navires de mer.

Le marin est tenu de se soumettre aux dispositions relatives à l'examen médical, telles que fixées par les réglementations en vigueur et doit disposer des certificats d'aptitude à la navigation nécessaires à l'exercice de la fonction convenue.

HOOFDSTUK II

Aanwerving van zeelieden

Afdeling 1

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen

Art. 27

Elke overeenkomst, krachtens welke een zeeman zich tegenover de reder, zijn gemachtigde of de kapitein verbindt om aan boord van een zeeschip te varen en arbeid te verrichten, is een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, welke door de bepalingen van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten wordt geregeld.

Art. 28

§ 1. De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing op de arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen, door een zeeman gesloten, zelfs in België, voor de dienst aan boord van een vreemd zeeschip.

§ 2. De bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst aan boord van Belgische zeeschepen, ongeacht de plaats van het afsluiten van de arbeidsovereenkomst en ongeacht de nationaliteit van de reder of de zeeman.

§ 3. Door het afsluiten van een arbeidsovereenkomst op grond van deze wet worden de bepalingen ervan alsook het Belgisch sociaal zekerheidsstelsel voor zeelieden van rechtswege, zoals vastgesteld bij de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij, van toepassing, ongeacht de nationaliteit van de reder of de zeeman.

Art. 29

Een zeeman kan slechts een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen afsluiten, indien hij vrij is van elke andere overeenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen.

De zeeman dient zich te onderwerpen aan de voorschriften inzake het geneeskundig onderzoek, zoals bepaald in de desbetreffende reglementeringen, en moet over de nodige vaartbevoegdheidsbewijzen beschikken, zo dit voor de overeengekomen functie vereist wordt.

Art. 30

§ 1er. Le marin est engagé par l'armateur même, par son préposé ou par le capitaine du navire concerné. Dans ces deux derniers cas, le préposé ou le capitaine doit faire clairement état de cette qualité dans le contrat d'engagement.

Sur avis de la commission paritaire pour la marine marchande, le Roi fixe les modalités selon lesquelles le préposé peut justifier de sa qualité.

§ 2. Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer ne peut être conclu que par le marin lui-même. Il n'est pas valable s'il est conclu avec l'armateur ou son préposé par une personne interposée. Le marin doit signer personnellement le contrat d'engagement.

Art. 31

Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer est conclu pour une durée déterminée et est renouvelable.

Art. 32

§ 1er. Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer doit être constaté par écrit et en termes clairs, au plus tard au moment de l'entrée en service du marin.

§ 2. Le contrat d'engagement écrit visé au paragraphe précédent doit au moins indiquer:

1° la date et le lieu de conclusion du contrat;

2° les nom, prénom et domicile de l'armateur ou de son préposé; si l'armateur est une personne morale: la raison sociale et le siège social et, le cas échéant, la dénomination sous laquelle l'armateur s'adresse au public;

3° les nom, prénoms et domicile du marin;

4° le nom, le port d'attache et le numéro OMI du navire de mer à bord duquel la fonction doit être exercée;

5° le lieu et la date de l'embarquement;

Art. 30

§ 1. De zeeman wordt aangeworven door de reder zelf, door zijn gemachtigde of door de kapitein van het betrokken zeeschip. In de twee laatste gevallen moet de gemachtigde of de kapitein in de arbeidsovereenkomst duidelijk melding maken van deze hoedanigheid.

Op advies van het Paritair Comité voor de koopvaardij, bepaalt de Koning de wijze waarop de gemachtigde zijn of haar hoedanigheid kan bewijzen.

§ 2. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen kan alleen door de zeeman zelf gesloten worden. Zij is niet geldig wanneer zij door een tussenpersoon met de reder of zijn gemachtigde wordt aangegaan. De zeeman dient zelf de arbeidsovereenkomst te ondertekenen.

Art. 31

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt gesloten voor een bepaalde tijd en is hernieuwbaar.

Art. 32

§ 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen moet schriftelijk en in klare bewoordingen worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de zeeman in dienst treedt.

§ 2. De in voorgaande paragraaf bedoelde schriftelijke arbeidsovereenkomst dient tenminste te vermelden:

1° de plaats en datum van het sluiten van de overeenkomst;

2° de naam, voornaam en woonplaats van de reder of zijn gemachtigde; indien de reder een rechtspersoon is: de maatschappelijke naam en de maatschappelijke zetel en, in voorkomend geval, de benaming waaronder de reder zich tot het publiek richt;

3° de naam, voornamen en de woonplaats van de zeeman;

4° de naam, de thuishaven en het IMO-nummer van het zeeschip waarop de functie moet worden uitgeoefend;

5° de plaats en datum van de inscheping;

6° la fonction que le marin devra effectuer;

7° la rémunération convenue et, le cas échéant, le mode de paiement;

8° la durée du contrat d'engagement.

Art. 33

Le contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

6° de functie die de zeeman zal moeten uitvoeren;

7° het overeengekomen loon en desgevallend de wijze van betaling ervan;

8° de duur van de arbeidsovereenkomst.

Art. 33

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

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

signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime à bord de navires de mer par voie électronique.

Le marin ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrant d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin et doit - sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, décrétales ou réglementaires prescrivant un délai d'archivage plus long - être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du marin à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au marin quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du marin, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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'armateur ou son préposé doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen

elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

De reder of diens vertegenwoordiger kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten aan boord van zeeschepen wegens scheepsdienst in te voeren.

De zeeman kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeeman 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 zeeman 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 zeeman, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen. Wanneer de zeeman 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 reder of diens gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereen-

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'armateur ou son préposé offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.»

Art. 34

Toute stipulation contraire aux dispositions du présent titre et de ses arrêtés d'exécution est nulle pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des marins ou à aggraver leurs obligations.

Art. 35

A la conclusion du contrat d'engagement, un exemplaire du contrat est remis au marin. Un autre exemplaire est conservé à bord du navire, où il peut être consulté à tout moment par le marin. Une troisième exemplaire doit être envoyé sans délai à l'agent chargé du contrôle de la navigation, désigné à cet effet, du port d'attache du navire de mer.

Art. 36

La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

Art. 37

Les parties au contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer ne peuvent s'engager d'avance à soumettre à des arbitres les contestations à naître du contrat.

komst 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 reder of diens gemachtigde, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.»

Art. 34

Alle met de bepalingen van deze titel en van zijn uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen zijn nietig voor zover zij ertoe strekken de rechten van de zeeman in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren.

Art. 35

Bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst wordt een exemplaar ervan overhandigd aan de zeeman. Een ander exemplaar dient zich aan boord van het zeeschip te bevinden waar de zeeman het op elk ogenblik moet kunnen inkijken. Een derde exemplaar moet onverwijld worden overgezonden aan de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld van de thuishaven van het zeeschip.

Art. 36

Bij ontstentenis van een geschrift is het getuigenbewijs toegelaten ongeacht de waarde van het geschil.

Art. 37

De partijen bij de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen mogen zich niet vooraf verbinden, geschillen die uit de overeenkomst kunnen ontstaan, aan scheidsrechters voor te leggen.

Section 2

Du registre des marins et du livret de marin

Art. 38

§ 1er. Avant qu'une personne soit engagée pour la première fois dans le cadre d'un contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer, elle doit être reprise dans le registre des marins par l'agent chargé du contrôle de la navigation désigné à cet effet.

Ce registre est conservé par le Directorat-général du Transport maritime du SPF Mobilité et Transports.

§ 2. Par dérogation au paragraphe précédent, l'inscription dans le registre des marins se fait dans les quinze jours ouvrables suivant la conclusion du premier contrat d'engagement, dans le cas où ce contrat est conclu dans un port étranger.

Art. 39

Au plus tard quinze jours après l'inscription au registre, l'agent chargé du contrôle de la navigation désigné à cet effet crée un livret de marin pour le marin concerné. Ce livret de marin est expédié par envoi recommandé à l'adresse de l'armateur ou de son préposé, qui doit le faire parvenir au marin sans délai.

Si le livret de marin ne peut être délivré immédiatement, un livret de marin temporaire est établi. Ce livret de marin temporaire a une validité maximale de six mois.

Art. 40

§ 1er. Le livret de marin reproduit le numéro d'enregistrement concerné du registre des marins.

§ 2. Le livret de marin contient en outre les données suivantes:

1° le signalement du titulaire, ses nom et prénoms, la date et le lieu de sa naissance, son domicile, la qualité en laquelle il est engagé conformément au contrat d'engagement;

Afdeling 2

Register der zeelieden en zeemansboek

Art. 38

§ 1. Vooraleer een persoon voor de eerste maal in het kader van een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen wordt aangeworven, dient hij in het register der zeelieden te worden opgenomen door de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld.

Dit register wordt bijgehouden door het Directoraat-generaal Maritiem Vervoer van de FOD Mobiliteit en Vervoer.

§ 2. In afwijking van de vorige paragraaf geschiedt de inschrijving in het register der zeelieden binnen de vijftien werkdagen na het afsluiten van de eerste arbeidsovereenkomst, in geval deze overeenkomst in een buitenlandse haven wordt aangegaan.

Art. 39

Binnen uiterlijk vijftien dagen na de inschrijving in het register maakt de met de scheepvaartcontrole belaste ambtenaar die daartoe is aangesteld een zeemansboek op voor de betrokken zeeman. Dit zeemansboek wordt aangetekend opgestuurd naar het adres van de reder of zijn gemachtigde, die het bij ontvangst onverwijld aan de zeeman dient te bezorgen.

Indien het zeemansboek niet onmiddellijk kan worden afgeleverd, wordt een voorlopig zeemansboek uitgereikt. Dit voorlopig zeemansboek is maximum zes maanden geldig.

Art. 40

§ 1. Het zeemansboek draagt het betrokken registratienummer van het register der zeelieden.

§ 2. Het zeemansboek bevat tevens de volgende gegevens:

1° de persoonsbeschrijving van de titularis, zijn naam en zijn voornamen, de datum en de plaats van zijn geboorte, zijn woonplaats, de hoedanigheid waarin hij volgens de arbeidsovereenkomst is aangenomen;

2° la date et la durée du premier contrat d'engagement, le nom et le numéro OMI du navire de mer, son tonnage brut, la puissance de son moteur et le nom du capitaine;

3° la date et le lieu de la fin du premier contrat d'engagement;

4° ensuite, les dates et les lieux de conclusion des contrats d'engagement suivants ainsi que les dates et les lieux de la fin de ces contrats, le nom et le numéro OMI du navire de mer, son tonnage brut, la puissance de son moteur et le nom du capitaine.

§ 3. Toute nouvelle inscription dans le livret de marin doit porter le cachet du navire de mer et les nom et signature du capitaine.

§ 4. Le Roi fixe, pour le reste, la forme et le contenu du livret de marin, la rétribution qui est due par le marin et les modalités de paiement de celle-ci.

Art. 41

Le Roi peut, sur avis de la commission paritaire pour la marine marchande, autoriser le remplacement du livret de marin par un autre document, une preuve d'identification ou un moyen de contrôle dont le contenu est identique ou au moins similaire et qui offre les mêmes garanties. Le cas échéant, Il détermine les mesures transitoires nécessaires.

CHAPITRE III

Des droits et obligations des parties

Section première

Généralités

Art. 42

L'armateur et le marin se doivent le respect et des égards mutuels. Ils sont tenus d'assurer et d'observer le respect des convenances et des bonnes mœurs pendant l'exécution du contrat d'engagement.

2° de datum van de eerste arbeidsovereenkomst, de duur ervan, de naam en het IMO-nummer van het zeeschip, de brutotonnenmaat ervan, het motorvermogen en de naam van de kapitein;

3° de datum en plaats van het beëindigen van de eerste arbeidsovereenkomst;

4° vervolgens de data en plaatsen van het sluiten van de volgende arbeidsovereenkomsten en de data en plaatsen van het beëindigen ervan, de naam en het IMO-nummer van het zeeschip, de brutotonnenmaat ervan, het motorvermogen en de naam van de kapitein.

§ 3. Elke nieuwe inschrijving in het zeemansboek dient de stempel van het zeeschip en de naam en de handtekening van de kapitein te bevatten.

§ 4. De Koning bepaalt voor het overige de vorm en de inhoud van het zeemansboek, de door de zeeman verschuldigde retributie en de wijze van betaling ervan.

Art. 41

De Koning kan, na advies van het Paritair Comité voor de koopvaardij, toelaten dat het zeemansboek vervangen wordt door een ander document, identificatiebewijs of controlemiddel dat dezelfde of minstens een gelijkaardige inhoud kent en dezelfde waarborgen biedt. In voorkomend geval stelt Hij de nodige overgangsmaatregelen vast.

HOOFDSTUK III

Rechten en plichten der partijen

Afdeling 1

Algemeen

Art. 42

De reder en de zeeman zijn elkaar eerbied en achting verschuldigd. Gedurende de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten zij de welvoeglijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen.

Section 2

Droits et obligations du marin

Art. 43

Le marin a l'obligation:

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au lieu, au temps et dans les conditions convenus et dans le respect de la présente loi et des conventions collectives de travail, règlements et usages en vigueur;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques;

3° de restituer en bon état à l'armateur, à son préposé ou au capitaine les instruments de travail qui lui ont été confiés.

Art. 44

Le marin doit s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle des autres marins, de l'armateur, de son préposé ou du capitaine, ou de tiers.

Art. 45

§ 1er. Le marin est tenu de se rendre à bord du navire de mer au lieu, au jour et à l'heure préalablement communiqués par l'armateur, son préposé ou le capitaine.

§ 2. Tout retard non justifié du marin, à cause duquel celui-ci ne commence pas son service à bord au moment convenu, conduit de plein droit à la résiliation immédiate du contrat, sans que l'indemnité visée à l'article 73 ne soit due, sauf décision contraire de l'armateur ou de son préposé.

§ 3. Au cours du voyage en mer, toute absence à bord du marin sans autorisation du capitaine, au moment où le navire appareille, même à l'étranger, conduit de plein droit à la résiliation immédiate du contrat, sans que l'indemnité visée à l'article 76 ne soit due, sauf décision contraire de l'armateur ou de son préposé.

Afdeling 2

Rechten en plichten van de zeeman

Art. 43

De zeeman is verplicht:

1° zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten op plaats, tijd en wijze zoals is overeengekomen en in de voorwaarden bepaald bij deze wet en de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten, reglementen en gebruiken;

2° te handelen volgens de bevelen en instructies van zijn hiërarchische meerderen;

3° het hem toevertrouwde arbeidsgereedschap in goede staat terug aan de reder, zijn gemachtigde of de kapitein te geven.

Art. 44

De zeeman dient zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medezeelieden, van de reder, zijn gemachtigde of de kapitein, of van derden.

Art. 45

§ 1. De zeeman dient zich aan boord van het zeeschip te begeven op de plaats, datum en uur zoals hem voorafgaandelijk door de reder, zijn gemachtigde of de kapitein werd meegedeeld.

§ 2. Elke niet-gerechtvaardigde vertraging van de zeeman, waardoor deze zijn dienst aan boord niet begint op het overeengekomen tijdstip, leidt van rechtswege tot de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zonder dat de vergoeding bedoeld bij artikel 73 verschuldigd is, behoudens indien de reder of zijn gevolmachtigde er anders over beslist.

§ 3. Tijdens de zeereis leidt elke afwezigheid van boord zonder toelating van de kapitein, zelfs in het buitenland, indien de zeeman niet aan boord is op het ogenblik van de afvaart van het zeeschip, van rechtswege tot de onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst zonder dat de vergoeding bedoeld bij artikel 76 verschuldigd is, behoudens indien de reder of zijn gevolmachtigde er anders over beslist.

Art. 46

§ 1er. Le marin est tenu de coopérer au sauvetage de son propre navire, de tout autre navire ou de débris, d'effets et de cargaisons naufragés, et de porter assistance à tout bâtiment en danger.

§ 2. Le marin n'est pas tenu d'exercer une fonction autre que celle convenue dans le contrat d'engagement, hormis dans les cas de force majeure, jugés comme tels par le capitaine.

Art. 47

En cas de dommages causés par le marin à l'armateur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat d'engagement, il ne répond que de sa faute intentionnelle et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité visée aux alinéas 1er et 2 qu'en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'armateur. Cette dérogation doit faire l'objet d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

L'armateur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le marin ou fixés par le juge.

Section 3

Des droits et obligations de l'armateur

Art. 48

L'armateur a l'obligation:

1° de faire travailler le marin dans les conditions, au temps et au lieu convenus et dans le respect de la présente loi, de ses arrêtés d'exécution et des conventions collectives de travail, règlements et usages en vigueur;

Art. 46

§ 1. De zeeman is gehouden mee te werken aan het bergen van zijn eigen zeeschip, hetzij van een ander schip, hetzij van de verongelukte overblijfsels, goederen en ladingen, alsmede tot het verlenen van bijstand aan elk in gevaar verkerend vaartuig.

§ 2. De zeeman is niet gehouden een andere functie te verrichten dan die welke in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, buiten de gevallen van overmacht, waarover de kapitein oordeelt.

Art. 47

Ingeval de zeeman bij de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst de reder of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn opzettelijke fout en zijn zware fout.

Voor lichte fout is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

Er kan, op straffe van nietigheid, enkel worden afgeweken van de bij het eerste en het tweede lid vastgestelde aansprakelijkheid wat de aansprakelijkheid tegenover de reder betreft. Deze afwijking moet het voorwerp uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

De reder kan de vergoedingen en de schadeloosstellingen die hem krachtens dit artikel verschuldigd zijn en die na de feiten met de zeeman zijn overeengekomen of door de rechter zijn vastgesteld, op het loon inhouden onder de voorwaarden bepaald bij artikel 23 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

Afdeling 3

Rechten en plichten van de reder

Art. 48

De reder is verplicht:

1° de zeeman te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen en in de voorwaarden bepaald bij deze wet, haar uitvoeringsbesluiten en de van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten, reglementen en gebruiken;

2° de mettre à la disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;

3° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la de sécurité et de la santé du marin et que les premiers secours soient assurés à celui-ci en cas d'accident;

4° de payer la rémunération conformément aux dispositions du chapitre IV;

5° de fournir au marin, à bord du navire de mer, un logement bien aménagé, proportionné au nombre d'occupants et exclusivement réservé à leur usage. Il est également obligé de fournir, à sa charge, une nourriture saine et suffisante ainsi que des équipements sanitaires satisfaisants;

6° de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des marins et, en particulier, des jeunes marins;

7° d'apporter les soins d'un bon père de famille à la conservation des instruments de travail appartenant au marin et des effets personnels que celui-ci doit mettre en dépôt; l'armateur, son préposé ou le capitaine n'ont en aucun cas le droit de retenir ces instruments de travail ou ces effets.

Art. 49

Le capitaine ne peut exiger le débarquement immédiat du marin que lorsqu'une telle mesure est rendue nécessaire par des motifs graves. C'est notamment le cas lorsque le marin met en danger la sécurité du navire de mer ou perturbe la tranquillité de l'équipage.

Le motif du débarquement immédiat doit être consigné dans le journal de bord.

Art. 50

Lorsque le contrat d'engagement prend fin, l'armateur a l'obligation de délivrer au marin tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature

2° zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;

3° er als een goed huisvader voor te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de zeeman en dat deze bij een ongeval de eerste hulpmiddelen kunnen worden verstrekt;

4° het loon te betalen overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk IV;

5° de zeeman aan boord van het zeeschip een goed ingericht logies te bezorgen, dat ruimte biedt naar evenredigheid van het getal er in onder te brengen zeelieden en dat uitsluitend tot hun gebruik is bestemd. Tevens dient hij te zijnen laste te zorgen voor gezond en voldoende voedsel en een behoorlijke sanitaire uitrusting;

6° de nodige zorg en aandacht te wijden aan het onthaal van de zeelieden en van de jeugdige zeelieden in het bijzonder;

7° als een goed huisvader te zorgen voor het arbeidsgereedschap dat aan de zeeman toebehoort alsmede voor de persoonlijke voorwerpen welke door deze laatste in bewaring moeten worden gegeven; in geen geval mogen de reder, zijn gemachtigde of de kapitein dat arbeidsgereedschap of die persoonlijke voorwerpen weigeren terug te geven.

Art. 49

De kapitein mag slechts eisen dat de zeeman onmiddellijk wordt ontscheept indien dergelijke maatregel noodzakelijk is om een ernstige reden. Dit is onder meer het geval wanneer, door toedoen van de zeeman, de veiligheid van het zeeschip bedreigd wordt of de gerustheid van de bemanning verstoord wordt.

De reden van de onmiddellijke ontscheping dient in het logboek te worden ingeschreven.

Art. 50

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst is de reder verplicht de zeeman alle sociale bescheiden en een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van

du travail effectué. Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du marin.

Art. 51

Toute clause par laquelle l'armateur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat d'engagement est nulle.

CHAPITRE IV

De la rémunération du marin

Section première

Généralités

Art. 52

§ 1er. Le marin a droit à la rémunération convenue dans le contrat d'engagement.

§ 2. La rémunération minimale des marins est fixée dans une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

A cet égard, une distinction peut être faite sur la base des critères suivants:

– la nature du navire de mer;
– la fonction à bord;
– la durée du voyage du marin.

§ 3. Les modalités relatives au calcul de la rémunération effective due au marin sont fixées dans une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Art. 53

En cas de capture du navire de mer ainsi qu'en cas de déclaration d'innavigabilité ou de saisie-arrêt, le marin a droit à sa rémunération tant qu'il reçoit l'ordre du capitaine de rester à bord.

Art. 54

Si le marin décède pendant la durée du contrat d'engagement, la rémunération et les indemnités auxquelles le marin avait droit jusqu'au jour de son décès sont dues à ses ayants droit.

de verrichte arbeid worden vermeld. Dat getuigschrift mag geen enkel andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de zeeman.

Art. 51

Het beding waarbij de reder zich het recht voorbehoudt om de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen, is nietig.

HOOFDSTUK IV

Loon van de zeeman

Afdeling 1

Algemeenheden

Art. 52

§ 1. De zeeman heeft recht op het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen loon.

§ 2. Het minimumloon van de zeelieden wordt vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

Daarbij kan een onderscheid worden gemaakt op grond van de volgende criteria:

– de aard van het zeeschip;
– de functie aan boord;
– de vaartijd van de zeeman.

§ 3. De nadere regelen met betrekking tot de berekening van het effectief aan de zeeman verschuldigde loon worden vastgesteld in een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

Art. 53

Indien het zeeschip wordt opgebracht, indien het onzeewaardig wordt verklaard of in geval van beslag onder derden, heeft de zeeman recht op loon zolang hij van de kapitein aan boord dient te blijven.

Art. 54

Indien de zeeman tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst overlijdt, zijn het loon en de vergoedingen waarop de zeeman tot op de dag van zijn overlijden recht had, verschuldigd aan zijn rechtverkrijgenden.

Section 2

De la perte du droit à la rémunération

Art. 55

Sans préjudice des dispositions de l'article 45, §§2 et 3, le marin qui est absent sans justification au moment où il doit prendre son service ou qui quitte le bord pendant la durée de son contrat d'engagement sans l'autorisation du capitaine de bord perd le droit à la rémunération pour la durée de son absence, sans préjudice des dommages-intérêts qui pourraient lui être réclamés par l'armateur ou par les autres membres de l'équipage.

Section 3

De la liquidation et du paiement de la rémunération

Art. 56

Par dérogation à l'article 4 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération du marin doit être payée en monnaie ayant cours légal en Belgique, sauf convention contraire entre les parties.

Le contrat d'engagement ne peut comporter aucune clause permettant à l'armateur d'imposer au marin des conditions l'empêchant de disposer librement de sa rémunération.

Art. 57

Par dérogation à l'article 9, alinéa 1er, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération du marin doit être payée dans les quatre jours ouvrables suivant la fin du contrat d'engagement.

Section 4

Des délégations et des avances sur la rémunération

Art. 58

§ 1er. Le marin peut, au moment de conclure le contrat d'engagement, déléguer tout ou partie de sa rémunération. Cette délégation doit être fixée dans un contrat écrit passé entre l'armateur ou son préposé et le

Afdeling 2

Verlies van het recht op loon

Art. 55

Onverminderd het bepaalde in artikel 45, §§ 2 en 3, verliest de zeeman die op het ogenblik dat hij zijn dienst moet beginnen ongerechtvaardigd afwezig is of die zich tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, zonder toelating van de kapitein van boord verwijdert, het recht op loon voor de duur van die afwezigheid, onverminderd de schadeloosstelling welke door de reder of de andere bemanningsleden zou kunnen worden gevorderd.

Afdeling 3

Vereffening en betaling van het loon

Art. 56

In afwijking op artikel 4 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, moet het loon van de zeeman worden uitbetaald in munt die wettelijk gangbaar is in België, behoudens andersluidende overeenkomst tussen partijen.

In de arbeidsovereenkomst mogen geen bepalingen voorkomen welke de reder toelaten voorwaarden op te leggen, waardoor de zeeman niet vrij over het loon zou kunnen beschikken.

Art. 57

In afwijking op artikel 9, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, dient het loon van de zeeman te worden uitbetaald binnen de vier werkdagen die volgen op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Afdeling 4

Volmachten en voorschotten op het loon

Art. 58

§ 1. Bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst kan de zeeman zijn loon geheel of gedeeltelijk bij volmacht overdragen. Deze overdracht moet in een schriftelijke overeenkomst door de reder of zijn gevolmachtigde en

marin. Le contrat mentionne le nom, l'adresse et le numéro de compte du bénéficiaire.

§ 2. Toute délégation peut être révoquée par le marin pendant la durée du contrat d'engagement par le biais d'une notification écrite à l'armateur.

§ 3. Une délégation peut être établie par le marin pendant la durée du contrat d'engagement. Celle-ci est notifiée par écrit à l'armateur et doit mentionner le nom, l'adresse et le numéro de compte du bénéficiaire.

Art. 59

§ 1er. Les avances déjà payées et les montants déjà versés en vertu d'une délégation ne peuvent pas être récupérés auprès du marin si le contrat d'engagement est résilié par l'armateur ou par suite d'un cas de force majeure.

§ 2. En cas de résiliation du contrat d'engagement par le marin, l'armateur peut exiger le remboursement des avances déjà payées et des montants déjà versés en vertu d'une délégation dans la mesure où ils excèdent le montant de la rémunération qui était due au marin au moment de la résiliation.

CHAPITRE V

Des soins médicaux, des frais de déplacement et de la rémunération garantie en cas de maladie ou d'accident

Art. 60

Le présent chapitre règle le droit aux soins médicaux, aux frais de déplacement et au maintien de la rémunération du marin en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident durant le voyage. Pour l'application du présent chapitre, on entend par maladie ou accident, une maladie ou un accident de droit commun, un accident du travail, un accident sur le chemin du travail ou une maladie professionnelle.

Pour l'application du présent chapitre, le voyage est réputé avoir débuté au moment où le marin quitte son domicile en vue de se rendre sur le navire de mer par l'itinéraire normal, et est réputé avoir pris fin au moment où, après avoir suivi l'itinéraire normal, le marin rejoint son domicile.

de zeeman worden vastgesteld. De overeenkomst vermeldt de naam, het adres en het rekeningnummer van de rechtverkrijgende.

§ 2. Elke gegeven volmacht kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst door de zeeman worden ingetrokken door een schriftelijke kennisgeving aan de reder.

§ 3. Tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst kan de zeeman een volmacht opmaken. Deze wordt bij schriftelijke kennisgeving aan de reder bezorgd en dient de naam, het adres en het rekeningnummer van de rechtverkrijgende te vermelden.

Art. 59

§ 1. De reeds betaalde voorschotten en de reeds gestorte bedragen op basis van een volmacht kunnen van de zeeman niet worden teruggevorderd indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken door toedoen van de reder of door overmacht.

§ 2. In geval de arbeidsovereenkomst verbroken wordt door de zeeman, kunnen de reeds betaalde voorschotten en de reeds gestorte bedragen op basis van een volmacht, door de reder worden teruggevorderd voor zover zij het loon overtreffen dat op het ogenblik van de verbreking aan de zeeman verschuldigd was.

HOOFDSTUK V

Geneeskundige verzorgingen, verplaatsingskosten en loonwaarborg bij ziekte of ongeval

Art. 60

Dit hoofdstuk regelt het recht op geneeskundige verzorging, verplaatsingskosten en behoud van het loon van de zeeman die tijdens de reis getroffen wordt door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt onder ziekte of ongeval verstaan ziekte of ongeval van gemeen recht, een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt de reis geacht begonnen te zijn vanaf het ogenblik waarop de zeeman zijn woonplaats verlaat om zich, langs het normale traject, naar het zeeschip te begeven en te zijn beëindigd op het ogenblik waarop de zeeman, via het normale traject, zijn woonplaats terug bereikt.

Art. 61

Les dispositions du présent chapitre ne portent en aucune manière préjudice aux régimes dérogatoires pris en exécution de l'article 2, § 2, alinéa 2, de l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande.

Art. 62

Les dispositions du présent chapitre ne portent en aucune manière préjudice aux droits découlant de la loi sur les accidents du travail, des lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, ou de toute autre législation dont on pourrait se prévaloir pour réclamer une indemnité totale ou partielle pour le même préjudice. Le marin devra dès lors épuiser les droits qu'il tient de ces législations avant de pouvoir s'adresser à l'armateur en application des dispositions du présent chapitre.

L'armateur qui verse la rémunération garantie ou qui intervient dans les frais pour soins médicaux ou dans les frais de déplacement en application des dispositions du présent chapitre est subrogé de plein droit aux droits du marin vis-à-vis des institutions ou des personnes chargées de l'exécution des lois précitées, quel que soit le fondement juridique sur la base duquel elles sont tenues de réparer tout ou partie des mêmes dommages.

Art. 63

Le marin a droit au paiement, par l'armateur, des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et infirmiers à exposer en cas de maladie ou d'accident survenu au cours du voyage en mer. Il a également le droit de se faire rembourser par l'armateur les frais de déplacement résultant de l'accident ou de la maladie survenu au cours du voyage en mer. Les obligations de l'armateur prennent fin en tout cas à la fin du voyage ou au moment où le marin est rapatrié, aux frais de l'armateur, avant la fin du voyage, à son domicile ou dans un établissement hospitalier ou de soins.

L'armateur prend également à sa charge les frais de rapatriement du marin décédé au cours du voyage en mer vers le lieu où la famille souhaite le faire enterrer.

Art. 61

De bepalingen van dit hoofdstuk gelden onverminderd de toepassing van de afwijkende regelingen getroffen in uitvoering van artikel 2, § 2, tweede lid van de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij.

Art. 62

De bepalingen van dit hoofdstuk doen op geen enkele wijze afbreuk aan de rechten die voortspruiten uit de Arbeidsongevallenwet, de Beroepsziektenwet, de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, of enige andere wetgeving op grond waarvan aanspraak kan worden gemaakt op gehele of gedeeltelijke vergoeding wegens dezelfde schade. De zeeman zal dan ook zijn rechten op grond van deze wetgeving dienen uit de putten alvorens de reder op grond van dit hoofdstuk te kunnen aanspreken.

De reder die op grond van de bepalingen van dit hoofdstuk gewaarborgd loon betaalt of bijdraagt in kosten van geneeskundige verzorging of verplaatsingskosten, treedt van rechtswege in de rechten van de zeeman ten aanzien van de instellingen of personen, belast met de uitvoering van de bovengenoemde wetten, ongeacht de rechtsgrond waarop zij dezelfde schade geheel of gedeeltelijk moeten vergoeden.

Art. 63

De zeeman heeft ten laste van de reder recht op de betaling van de geneeskundige, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten die nodig zijn in geval van ziekte of ongeval overkomen tijdens de zeereis. Hij heeft ten laste van de reder ook recht op de vergoeding van de verplaatsingskosten die voortvloeien uit ziekte of ongeval overkomen tijdens de zeereis. De verplichtingen van de reder eindigen in elk geval bij het einde van de reis of op het ogenblik waarop de zeeman, ten laste van de reder, vóór het einde van de reis naar zijn woonplaats of een verplegings- of verzorgingsinstelling aldaar werd teruggebracht.

De reder draagt tevens de kosten voor het overbrengen van de tijdens de reis overleden zeeman naar de plaats waar de familie haar overledene wenst te laten begraven.

Art. 64

Le marin qui, au cours du voyage en mer, devient inapte au travail pour cause de maladie ou d'accident conserve le droit à sa rémunération à charge de l'armateur pendant toute la durée du voyage en mer. Il ne conserve toutefois le droit à sa rémunération que pour les jours d'activité ordinaire pour lesquels il aurait pu prétendre à une rémunération s'il n'avait pas été dans l'impossibilité de travailler.

Si, toutefois, le marin est rapatrié à son domicile avant la fin du voyage en mer il ne conserve ce droit que jusqu'au moment de son rapatriement.

Art. 65

L'armateur qui a payé la rémunération garantie ou a consenti des interventions dans les frais médicaux ou de déplacement en application des dispositions du présent chapitre peut les récupérer auprès du marin ou de ses ayants droit, s'il démontre que la maladie ou l'accident est dû exclusivement à une faute grave du marin.

CHAPITRE VI

Du rapatriement au lieu d'engagement

Art. 66

Le marin débarqué à l'étranger a le droit d'être rapatrié au lieu d'engagement aux frais de l'armateur du navire de mer.

Ce droit s'étend aux frais de transport, ainsi qu'aux frais de logement et de nourriture. Ces frais peuvent être récupérés à charge du marin si celui-ci a dû être débarqué pour des raisons disciplinaires ou dans le cas visé à l'article 65.

Art. 67

L'article précédent n'est pas applicable si le marin a conclu un autre contrat d'engagement dans le port de débarquement.

Art. 64

De zeeman die tijdens de reis arbeidsongeschikt wordt, behoudt ten laste van de reder zijn recht op loon voor de volledige duur van de reis. Hij heeft in dit geval slechts recht op loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken.

Indien de zeeman evenwel vóór het einde van de reis naar zijn woonplaats wordt teruggebracht, behoudt hij zijn recht op loon slechts tot op dat ogenblik.

Art. 65

De reder die op grond van de bepalingen van dit hoofdstuk gewaarborgd loon heeft betaald of heeft bijgedragen in kosten van geneeskundige verzorging of verplaatsingskosten, kan deze terugvorderen van de zeeman of zijn rechthebbenden, wanneer hij aantoont dat de ziekte of het ongeval enkel te wijten is aan een zware fout van de zeeman.

HOOFDSTUK VI

Terugzending naar de plaats van aanwerving

Art. 66

De in het buitenland ontscheepte zeeman heeft het recht om op kosten van de reder van het zeeschip naar de plaats van aanwerving te worden teruggebracht.

Dit recht omvat de kosten van vervoer, logies en voeding. Deze kosten kunnen op de zeeman worden verhaald, indien de ontscheping om tuchtredenen diende te gebeuren of in het geval bedoeld in artikel 65.

Art. 67

Het vorige artikel is niet van toepassing indien de zeeman in de haven van ontscheping een andere arbeidsovereenkomst heeft afgesloten.

CHAPITRE VII

Des garanties et des privilèges relatifs à la rémunération

Art. 68

La limitation de la responsabilité des propriétaires du navire prévue aux articles 46 et suivants du livre II, titre II, du Code de commerce, n'est pas applicable aux créances résultant, pour le marin, des dispositions du présent titre.

Art. 69

Les créances du marin résultant du contrat d'engagement sont privilégiées sur le navire de mer aux conditions visées à l'article 23 du livre II, titre Ier du Code de commerce.

CHAPITRE VIII

De la fin et de la rupture du contrat d'engagement

Art. 70

Sans préjudice des modes généraux d'extinction des obligations, les engagements résultant des contrats d'engagement régis par la présente loi prennent fin par:

1° la mort du marin;
2° le naufrage du navire de mer ou sa réquisition par une autorité compétente;
3° la mise en détention du marin en tant qu'auteur ou complice d'un délit;
4° le débarquement du marin pour cause de maladie ou de blessure;
5° l'expiration du terme pour lequel le contrat d'engagement a été conclu;
6° la volonté d'une des parties, en cas de motif grave au sens de l'article 76;
7° l'application de l'article 45, §§ 2 et 3, sauf décision contraire de l'armateur ou de son préposé;

8° la force majeure, sauf lorsque les évènements découlant de la force majeure ne suspendent que temporairement l'exécution du contrat d'engagement.

HOOFDSTUK VII

Waarborgen en voorrechten met betrekking tot het loon

Art. 68

De beperking van aansprakelijkheid van scheepseigenaars zoals voorzien in de artikelen 46 en volgende van Boek II, Titel II van het Wetboek van Koophandel, is niet van toepassing op de schuldvorderingen welke voor de zeeman voortvloeien uit de bepalingen van deze titel.

Art. 69

De schuldvorderingen van de zeeman die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst zijn op het zeeschip bevoorrecht onder de voorwaarden bepaald in artikel 23 van Boek II, Titel I van het Wetboek van Koophandel.

HOOFDSTUK VIII

Einde en verbreking van de arbeidsovereenkomst

Art. 70

Behoudens de algemene wijzen waarop de verbintenissen tenietgaan, nemen de verbintenissen voortspruitende uit de door deze wet geregelde arbeidsovereenkomsten een einde door:

1° de dood van de zeeman;
2° het vergaan of het opvorderen van het zeeschip door een bevoegde overheid;
3° het in hechtenis nemen van de zeeman als dader of als medeplichtige van een misdrijf;
4° het ontschepen van de zeeman wegens ziekte of verwonding;
5° afloop van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan;
6° de wil van één van de partijen, in geval van een dringende reden zoals bedoeld bij artikel 76;
7° toepassing van artikel 45, §§ 2 en 3, behoudens andersluidende beslissing van de reder of zijn gevolmachtigde;
8° overmacht, tenzij wanneer de door overmacht ontstane gebeurtenissen de uitvoering van de arbeidsovereenkomst slechts tijdelijk schorsen.

Art. 71

Chacune des parties peut résilier le contrat d'engagement avant l'expiration du terme pour un motif grave laissé à l'appréciation du juge et sans préjudice de tous dommages-intérêts s'il y a lieu.

Est considérée comme constituant un motif grave, toute faute grave qui rend immédiatement et définitivement impossible toute collaboration professionnelle entre l'armateur ou le capitaine, d'une part, et le marin, d'autre part.

Le congé pour un motif grave ne peut plus être donné avant l'expiration du terme, lorsque le fait qui l'aurait justifié est connu de la partie qui donne congé, depuis trois jours ouvrables au moins.

Peut seul être invoqué pour justifier le congé avant l'expiration du terme, le motif grave notifié dans les trois jours ouvrables qui suivent le congé.

Cette notification se fait, à peine de nullité, par la remise d'un écrit à l'autre partie. La signature apposée par cette partie sur le double de cet écrit ne vaut que comme accusé de réception de la notification.

La partie qui invoque le motif grave doit prouver la réalité de ce dernier. Elle doit également fournir la preuve qu'elle a respecté les délais prévus aux alinéas 3 et 4.

En cas de licenciement pour motif grave, ce motif doit être consigné dans le journal de bord.

Art. 72

Si la durée pour laquelle le contrat d'engagement a été conclu expire ou s'il est mis fin au contrat d'engagement par la volonté d'une des parties ou d'un commun accord alors que le navire de mer est en mer, ce contrat ne prend fin qu'à l'arrivée du navire de mer dans le plus prochain port où le débarquement est possible.

Jusqu'à ce moment, la rémunération du marin lui est due par l'armateur.

Art. 73

§ 1er. La partie qui résilie prématurément le contrat d'engagement est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération qui est due jusqu'à la fin du terme convenu.

Art. 71

Elke partij kan de arbeidsovereenkomst vóór het verstrijken van de termijn beëindigen om een dringende reden die aan het oordeel van de rechter wordt overgelaten en onverminderd alle eventuele schadeloosstellingen.

Onder dringende reden wordt verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de reder of de kapitein, enerzijds, en de zeeman, anderzijds, onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

Ontslag om een dringende reden mag niet meer vóór het verstrijken van de termijn worden gegeven, wanneer het feit ter rechtvaardiging ervan sedert ten minste drie werkdagen bekend is aan de partij die zich hierop beroept.

Alleen de dringende reden waarvan kennis is gegeven binnen drie werkdagen na het ontslag kan worden aangevoerd ter rechtvaardiging van het ontslag vóór het verstrijken van de termijn.

Deze kennisgeving geschiedt, op straffe van nietigheid, door afgifte van een geschrift aan de andere partij. De handtekening van deze partij op het duplicaat van dit geschrift geldt enkel als bericht van ontvangst van de kennisgeving.

De partij die een dringende reden inroept, dient hiervan het bewijs te leveren. Bovendien moet zij bewijzen dat zij de termijnen voorzien in het derde en vierde lid geëerbiedigd heeft.

In geval van afdanking om een dringende reden, dient deze reden in het logboek te worden ingeschreven.

Art. 72

Indien de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst werd aangegaan, afloopt of de arbeidsovereenkomst door de wil van één van de partijen of in onderling akkoord beëindigd wordt terwijl het zeeschip op zee is, dan neemt deze overeenkomst slechts een einde bij de aankomst van het zeeschip in de eerstvolgende haven waar ontscheping mogelijk is.

De reder is tot op dat ogenblik loon verschuldigd aan de zeeman.

Art. 73

§ 1. De partij die de arbeidsovereenkomst voortijdig beëindigt, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat verschuldigd is tot het einde van de overeengekomen termijn.

§ 2. La disposition du paragraphe précédent n'est pas valable en cas de:

– résiliation du contrat d'engagement en application de l'article 45, §§2 et 3;
– résiliation du contrat d'engagement pour motif grave;

– application d'autres régimes d'indemnité, plus avantageux pour le marin, prévus par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

CHAPITRE IX

Dispositions particulières

Art. 74

Des personnes peuvent voyager à bord de navires de mer en une qualité autre que celle de marin. Cela a lieu en dehors du cadre du contrat d'engagement maritime à bord de navires de mer.

Art. 75

Les actions naissant du contrat d'engagement régi par la présente loi sont prescrites un an après la cessation de celui-ci ou cinq ans après le fait qui a donné naissance à l'action, sans que ce délai puisse excéder un an après la cessation du contrat.

Art. 76

La commission paritaire pour la marine marchande, qui a été consultée en application de la présente loi, communique son avis dans les trois mois suivant la demande; à défaut, il est passé outre.

Art. 77

Chaque année, au sein de la commission paritaire pour la marine marchande, un débat d'évaluation est consacré à l'exécution et à l'applicabilité de la présente loi. Le cas échéant, la commission paritaire formule un avis sur la question à l'adresse des ministres compétents.

§ 2. Het bepaalde in de voorgaande paragraaf geldt niet in geval van:

– de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 45, §§ 2 en 3;
– de beëindiging van de arbeidsovereenkomst om een dringende reden;
– toepassing van andere, voor de zeeman gunstiger vergoedingsregelingen die voorzien zijn bij een collectieve arbeidsovereenkomst, door de Koning algemeen verbindend verklaard.

HOOFDSTUK IX

Bijzondere bepalingen

Art. 74

Personen kunnen in een andere hoedanigheid dan die van zeeman meevaren aan boord van zeeschepen. Dit gebeurt buiten het kader van een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst aan boord van zeeschepen.

Art. 75

De rechtsvorderingen die uit de door deze wet geregelde arbeidsovereenkomst ontstaan, verjaren één jaar na het eindigen van deze overeenkomst of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.

Art. 76

Het Paritair Comité voor de koopvaardij dat met toepassing van deze wet wordt geraadpleegd, deelt zijn advies mee binnen drie maanden nadat het verzoek is gedaan; zoniet, wordt er niet op gewacht.

Art. 77

Jaarlijks wordt binnen het Paritair Comité voor de koopvaardij een evaluatiebespreking gewijd aan de uitvoering en de toepasbaarheid van deze wet. Het Paritair Comité brengt hierover desgevallend advies uit aan de bevoegde ministers.

Art. 78

La loi du 5 juin 1928 portant réglementation du contrat d'engagement maritime, telle que modifiée par la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur, est abrogée.

Art. 79

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux contrats d'engagement en cours.

Art. 80

Le présent titre entre en vigueur à une date à fixer par le Roi.

TITRE VII

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

Art. 81

A l'article 2, § 3, 1°, alinéa 1er, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, modifié par les lois des 17 juin 1991, 19 juillet 2001, 24 décembre 2002 et 20 juillet 2005 et les arrêtés royaux des 16 juin 1994, 7 avril 1995, 19 décembre 1996 et 23 décembre 1996, sont apportées les modifications suivantes:

1° le mot «et» qui précède les termes «de la S.A. Loterie Nationale» est supprimé;

2° il est complété par les mots «de la «Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek» et des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions».»

Art. 82

La modification visée à l'article 81, 2°, concernant les sociétés de logement social agréées conformément au Code du logement des Régions, entre en vigueur six mois après le jour de publication de cette réglementation au *Moniteur belge.*

Art. 78

De wet van 5 juni 1928 houdende regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst, zoals gewijzigd door de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser, wordt opgeheven.

Art. 79

De bepalingen van deze titel zijn van toepassing op de lopende arbeidsovereenkomsten.

Art. 80

Deze titel treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

TITEL VII

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

Art. 81

In artikel 2, § 3, 1°, eerste lid, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, gewijzigd door de wetten van 17 juni 1991, 19 juli 2001, 24 december 2002 en 20 juli 2005 en de koninklijke besluiten van 16 juni 1994, 7 april 1995, 19 december 1996 en 23 december 1996, worden volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord «en» voor de woorden «van de N.V. Nationale Loterij» wordt geschrapt;

2° het wordt aangevuld met de woorden «van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek en van de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten».»

Art. 82

De in artikel 81, 2°, vermelde wijziging met betrekking tot de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten treedt in werking zes maanden na de dag waarop deze regeling in het *Belgisch Staatsblad* werd bekendgemaakt.

TITRE VIII

Communication aux représentants des travailleurs des informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi

Art. 83

L'article 220, alinéa 1er de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) est complété comme suit:

«Ces informations portent sur les trois premiers trimestres de l'année qui précède et le quatrième trimestre de l'antépénultième année. La liste desdites mesures est établie annuellement par le Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale lors de sa dernière séance de décembre.».

TITEL VIII

Mededeling aan de werknemersvertegenwoordigers van de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling

Art. 83

Artikel 220, eerste lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) wordt aangevuld als volgt:

«Deze inlichtingen hebben betrekking op de eerste drie kwartalen van het voorgaande jaar en het vierde kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat. De lijst van de voornoemde maatregelen wordt jaarlijks, tijdens zijn laatste vergadering van december, opgesteld door het Beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid.».

TITEL IX

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

Art. 84

Le titre du chapitre III de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est remplacé par le titre suivant:

«Dispositions particulières relatives à l'occupation sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins.»

Art. 85

L'article 7 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 7. §1. Différentes entreprises ou institutions actives sur un même lieu de travail où travaillent des travailleurs, qu'elles y occupent ou non elles-mêmes des travailleurs, sont tenues:

1° de coopérer à la mise en oeuvre des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° en tenant compte de la nature de leurs travaux, de coordonner leurs interventions en vue de la protection et la prévention contre les risques pour la sécurité et la

TITEL IX

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

Art. 84

Het opschrift van hoofdstuk III van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt vervangen als volgt:

«Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats of op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen.»

Art. 85

Artikel 7 van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt:

«Art. 7. §1. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, ongeacht of ze daar al dan niet zelf werknemers tewerkstellen, zijn ertoe gehouden:

1° samen te werken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° rekening houdend met de aard van hun werkzaamheden, hun optreden te coördineren met het oog op de bescherming tegen en de preventie van risico's voor het

santé des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° de se fournir mutuellement les informations nécessaires en particulier concernant, selon le cas:

a) les risques pour le bien-être ainsi que les mesures de prévention et les activités de prévention, pour chaque type de poste de travail et/ou chaque sorte de fonction et/ou chaque activité, pour autant que cette information soit pertinente pour la collaboration ou la coordination;

b) les mesures prises pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et les personnes désignées qui sont chargées de la mise en pratique de ces mesures.

§ 2. Différentes entreprises ou institutions actives sur des lieux de travail adjacents ou voisins, situés dans un même bien immeuble avec des équipements, des dispositifs d'accès, d'évacuation et de sauvetage communs, collaborent et coordonnent leurs interventions relatives à l'utilisation et, le cas échéant, à la gestion de ces équipements et dispositifs qui peuvent influencer la sécurité et la santé des travailleurs qui travaillent sur ces lieux de travail.

§ 3. Le Roi peut déterminer la façon dont les informations visées au §1er, 3°, sont diffusées.
Il peut également déterminer les modalités pour la collaboration et la coordination visées aux §§1 et 2.

§ 4. Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas lorsque les dispositions du chapitre IV ou V s'appliquent.»

welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

3° elkaar wederzijds de nodige informatie te geven inzonderheid betreffende, naargelang het geval:

a) de risico's voor het welzijn alsmede de preventiemaatregelen en –activiteiten, voor elk type werkpost en/of elke soort functie en/of elke activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;

b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers en de aangeduide personen die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen.

§ 2. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen, gelegen in eenzelfde onroerend goed met gemeenschappelijke uitrustingen, toegangs-, evacuatie- of reddingsvoorzieningen, werken samen en coördineren hun optreden met betrekking tot het gebruik en desgevallend het beheer van deze uitrustingen en voorzieningen die een invloed kunnen hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers die op deze arbeidsplaatsen werken.

§ 3. De Koning kan de wijze waarop de in § 1, 3°, bedoelde informatie wordt verstrekt, bepalen.
Hij kan eveneens de nadere regels bepalen voor de in §§ 1 en 2 bedoelde samenwerking en coördinatie.

§ 4. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing wanneer de bepalingen van hoofdstuk IV of V van toepassing zijn.»

Art. 86

Le chapitre IV, Section 1er. – «Travaux d'entreprises extérieures», se composant des articles 8 à 12, est remplacé comme suit:

«Section 1er. – Travaux d'employeurs ou d'indépendants extérieurs

Art. 8. — §1. Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entrepreneurs et aux sous-traitants qui effectuent des travaux dans l'entreprise d'un employeur et à cet employeur lui-même.

§ 2.- Pour l'application des dispositions de la présente section, on entend par:

Art. 86

Hoofdstuk IV, Afdeling 1. – «Werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf», bestaande uit de artikelen 8 tot 12, wordt vervangen als volgt:

«Afdeling 1. – Werkzaamheden van werkgevers of zelfstandigen van buitenaf

Art. 8. — §1. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op aannemers en onderaannemers die in de inrichting van een werkgever werkzaamheden uitvoeren, en op die werkgever zelf.

§ 2. - Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° «établissement»: le lieu délimité géographiquement qui fait partie d'une entreprise ou institution et qui relève de la responsabilité d'un employeur qui y emploie lui-même des travailleurs;

Sont assimilées à un établissement, les installations exploitées par un employeur;

2° «entrepreneur»: un employeur ou indépendant extérieur qui effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur, pour le compte de celui-ci ou avec son consentement, et conformément au contrat conclu avec ce dernier employeur;

3° «sous-traitant»: un employeur ou indépendant extérieur qui, dans le cadre du contrat visé sous 2°, effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur sur base d'un contrat conclu avec un entrepreneur;

Pour l'application des dispositions de la présente section sont aussi considérés comme sous-traitants, les employeurs ou indépendants extérieurs qui, dans le cadre du contrat visé sous 2°, effectuent des travaux dans l'établissement d'un employeur sur base d'un contrat conclu avec un sous-traitant.

Art.9.— §1 L'employeur dans l'établissement duquel des travaux sont effectués par des entrepreneurs et, le cas échéant, par des sous-traitants, est tenu de:

1° fournir les informations nécessaires aux entrepreneurs à l'attention des travailleurs des entrepreneurs ou sous-traitants et en vue de la concertation sur les mesures visées au point 4°.

Cette information concerne notamment:

a) les risques pour le bien-être des travailleurs ainsi que les mesures et activités de protection et prévention, concernant tant l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction ou activité pour autant que cette information soit pertinente pour la collaboration ou la coordination;

b) les mesures prises pour les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et les travailleurs désignés qui sont chargés de mettre en pratique ces mesures;

2° s'assurer que les travailleurs visés au point 1° ont reçu la formation appropriée et les instructions inhérentes à son activité professionnelle;

1° «inrichting»: de geografisch afgebakende plaats die deel uitmaakt van een onderneming of een instelling, en die onder de verantwoordelijkheid valt van een werkgever die er zelf werknemers tewerkstelt.

Worden met een inrichting gelijkgesteld, installaties die door een werkgever uitgebaat worden;

2° «aannemer»: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in de inrichting van een werkgever, voor diens rekening of met diens toestemming, werkzaamheden verricht conform een met deze laatste werkgever gesloten overeenkomst;

3° «onderaannemer»: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in het kader van de onder 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verricht in de inrichting van een werkgever op basis van een met een aannemer gesloten overeenkomst;

Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling worden eveneens als onderaannemers beschouwd, werkgevers of zelfstandigen van buitenaf die in het kader van de onder vorig lid, 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verrichten in de inrichting van een werkgever op basis van een met een onderaannemer gesloten overeenkomst.

Art. 9.— §1. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° de aannemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van de werknemers van de aannemers en onderaannemers en ten behoeve van het overleg met betrekking tot de maatregelen bedoeld in 4°.

Deze informatie betreft inzonderheid:

a) de risico's voor het welzijn van de werknemers alsmede de beschermings- en preventiemaatregelen en –activiteiten, zowel voor de inrichting in het algemeen als voor elk type werkpost en/of elke soort functie of activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;

b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en de aangewezen werknemers die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen;

2° zich ervan te vergewissen dat de in 1° bedoelde werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;

3° prendre les mesures appropriées pour l'organisation de l'acceuil spécifique à son établissement des travailleurs visés au point 1° et, le cas échéant, le confier à un membre de sa ligne hiérarchique;

4° coordonner l'intervention des entrepreneurs en des sous-traitants et d'assurer la collaboration entre ces entrepreneurs et sous-traitants et son établissement lors de la mise en œuvre des mesures en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

5° veiller à ce que les entrepreneurs respectent leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à son établissement.

§ 2. L'employeur dans l'établissement duquel sont effectués des travaux par des entrepreneurs et, le cas échéant, par des sous-traitants, est tenu:

1° d'écarter tout entrepreneur dont il peut savoir ou constate que celui-ci ne respecte pas les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution visant la protection des travailleurs;

2° de conclure avec chaque entrepreneur un contrat comportant notamment les clauses suivantes:

a) l'entrepreneur s'engage à respecter ses obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement dans lequel il vient effectuer des travaux et à les faire respecter par ses sous-traitants;

b) si l'entrepreneur ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a), l'employeur dans l'établissement duquel les travaux sont effectués, peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'entrepreneur, dans les cas stipulés au contrat;

c) l'entrepreneur qui fait appel à un (des) sous-traitant(s) pour l'exécution de travaux dans l'établissement d'un employeur, s'engage à reprendre dans le(s) contrat(s) avec ce(s) sous-traitant(s) les clauses telles que visées aux points a) et b), ce qui implique notament que lui-même, si le sous-traitant ne respecte pas ou respecte mal les obligations visées au point a), peut prendre les mesures nécessaires, aux frais du sous-traitant, dans les cas stipulés au contrat.

3° de gepaste maatregelen te treffen voor de organisatie van het aan zijn inrichting specifiek onthaal van de in 1° bedoelde werknemers en, in voorkomend geval, deze aan een lid van zijn hiërarchische lijn toe te vertrouwen;

4° het optreden van de aannemers en onderaannemers te coördineren en de samenwerking tussen deze aannemers en onderaannemers en zijn inrichting bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren;

5° er zorg voor te dragen dat de aannemers hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan zijn inrichting, naleven.

§ 2. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° elke aannemer te weren waarvan hij kan weten of vaststelt dat deze de verplichtingen opgelegd door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten met het oog op de bescherming van de werknemers niet naleeft;

2° met elke aannemer een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid volgende bedingen zijn opgenomen:

a) de aannemer verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar hij werkzaamheden komt uitvoeren, na te leven en door zijn onderaannemers te doen naleven;

b) indien de aannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd, zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de aannemer;

c) de aannemer die een beroep doet op (een) onderaannemer(s) voor het uitvoeren van werkzaamheden in de inrichting van een werkgever, verbindt er zich toe om in de overeenkomst(en) met deze onderaannemer(s) de bedingen op te nemen zoals bedoeld onder a) en b), wat inzonderheid inhoudt dat hijzelf, indien de onderaannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, de nodige maatregelen kan treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de onderaannemer.

3° de prendre lui-même sans délai, après mise en demeure de l'entrepreneur, les mesures nécessaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à son établissement, si l'entrepreneur ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

Art. 10.— §1. Les entrepreneurs et, le cas échéant, les sous-traitants qui viennent effectuer des travaux dans l'établissement d'un employeur sont tenus de:

1° respecter leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à l'établissement où ils viennent effectuer des travaux et à les faire respecter par leurs sous-traitants;

2° fournir les informations visées à l'article 9, §1, 1° à leurs travailleurs et sous-traitant(s);

3° fournir à l'employeur auprès duquel ils effectueront des travaux les informations nécessaires relatives aux risques propres à ces travaux;

4° accorder leur coopération à la coordination et collaboration visées à l'article 9, §1, 4°;

§ 2. Les entrepreneurs et, le cas échéant, les sous-traitants ont les mêmes obligations à l'égard de leurs sous-traitants que l'employeur a à l'égard de ses entrepreneurs en application de l'article 9, §2.

Art.11.— Par dérogation aux dispositions des articles 9, §2, 2°, b) et 10, §2, l'entrepreneur ou, le cas échéant, le sous-traitant peut convenir avec l'employeur dans l'établissement duquel il vient effectuer des travaux, que ce dernier veille, au nom et pour le compte de l'entrepreneur ou du sous-traitant, au respect des mesures en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement.

Art.12.— §1. Le Roi peut:

1° rendre les obligations des articles 9 et 10 applicables à l'employeur dans l'établissement duquel des travaux sont effectués par des employeurs ou des indépendants, sans qu'ils aient conclu un contrat avec l'employeur cité en premier lieu et à ces employeurs ou indépendants lorsque ces travaux sont effectués dans des conditions similaires telles que visées aux articles 9 et 10;

3° zelf, na ingebrekestelling van de aannemer, onverwijld de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting te treffen, indien de aannemer deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft.

Art. 10. — §1. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers die werkzaamheden komen uitvoeren in de inrichting van een werkgever, zijn ertoe gehouden:

1° hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar zij werkzaamheden komen uitvoeren, na te leven en te doen naleven door hun onderaannemers;

2° de informatie, bedoeld in artikel 9, §1, 1°, aan hun werknemers en onderaannemer(s) te verstrekken;

3° aan de werkgever bij wie zij werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

4° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in artikel 9, §1, 4°;

§ 2. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers hebben ten aanzien van hun onderaannemers dezelfde verplichtingen als de werkgever in toepassing van artikel 9, § 2 heeft ten aanzien van de aannemers.

Art.11.— In afwijking van de bepalingen van de artikelen 9, §2, 2°, b) en 10, §2, kan een aannemer of, in voorkomend geval, een onderaannemer met de werkgever in wiens inrichting hij werkzaamheden komt uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de aannemer of onderaannemer zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

Art. 12. — §1. De Koning kan:

1° de verplichtingen van de artikelen 9 en 10 toepasselijk verklaren op de werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door werkgevers of zelfstandigen, zonder dat zij met eerstgenoemde werkgever een overeenkomst hebben gesloten en op die werkgevers of zelfstandigen, wanneer deze werkzaamheden worden uitgevoerd in gelijkaardige omstandigheden als deze bedoeld in de artikelen 9 en 10;

2° déterminer la façon dont les informations visées à l'article 9, §1, 1° et à l'article 10, §1, 2° et 3° sont fournies;

3° fixer les modalités relatives à la coordination et la collaboration;

4° déterminer quelles obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants effectuent des travaux;

5° préciser les obligations des employeurs dans l'établissement desquels des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants effectuent des travaux et les obligations de ces entrepreneurs et sous-traitants.

§ 2. Le Roi peut également déterminer sous quelles conditions et selon quelles modalités les employeurs visés à l'article 9, §1er informent et forment eux-mêmes les entrepreneurs et sous-traitants.

§ 3. La façon dont les informations sont fournies, visées au §1er, 2°, les modalités visées au §1er, 3°, ou les conditions visées au §2, peuvent être fixées, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par une convention collective de travail conclue dans une commission paritaire ou dans le Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, et pour les autres employeurs, par une convention conclue entre les organisations représentant les employeurs et les travailleurs concernés et le ministre qui a le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans ses attributions.

§ 4. Le Roi prend les arrêtés visés au §§1er et 2 lorsqu'ils peuvent être applicables aux indépendants, après avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions»

Art. 87

A l'article 83 de la même loi, les mots «article 7» sont remplacés par les mots «article 7, §§ 1er et 2,».

2° de wijze bepalen waarop de in de artikel 9, §1, 1° en artikel 10, §1, 2° en 3° bedoelde informatie wordt verstrekt;

3° de nadere regels betreffende de coördinatie en de samenwerking vaststellen;

4° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren;

5° de verplichtingen van de werkgevers in wier inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren en de verplichtingen van deze aannemers en onderaannemers nader bepalen.

§ 2. De Koning kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in artikel 9, §1, bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de aannemers en onderaannemers informeren en opleiden.

§ 3. De wijze waarop de informatie wordt verstrekt bedoeld in §1, 2°, de nadere regels bedoeld in §1, 3°, of de voorwaarden bedoeld in §2, kunnen worden vastgesteld, voor de werkgevers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, bij een in een paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen bindend verklaard is, en voor de andere werkgevers bij een overeenkomst gesloten tussen de organisaties die betrokken werkgevers en werknemers vertegenwoordigen en de minister bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 4. De Koning neemt de in §§1 en 2 bedoelde besluiten, wanneer zij van toepassing kunnen zijn op zelfstandigen, na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.»

Art. 87

In artikel 83 van dezelfde wet worden de woorden «artikel 7» vervangen door de woorden «artikel 7, §§ 1 en 2,».

Art. 88

L'article 84 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 84.- Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2000 EUR ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur dans l'établissement duquel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants viennent effectuer des travaux, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 9, §1er et à ses arrêtés d'exécution;

2° les entrepreneurs et les sous-traitants, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 10, §1er et à ses arrêtés d'exécution .»

Art. 89

L'article 85 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 85.- Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 EUR ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur dans l'établissement duquel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants viennent effectuer des travaux, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 9, §2 et à ses arrêtés d'exécution;

3° les entrepreneurs et les sous-traitants, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 10, §2 et à ses arrêtés d'exécution;

4° l'utilisateur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 12ter et l'entreprise de travail intérimaire, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 12quater.».

Art. 90

A l'article 88 de la même loi, les mots «aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2» sont remplacés par les mots «à l'article 28, alinéa 2».

Art. 88

Artikel 84 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 84. – Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 2000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 9, §1 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de aannemers en onderaannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 10, §1 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.»

Art. 89

Artikel 85 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 85. – Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 9, §2 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de aannemers en onderaannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 10, §2 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.;

3° de gebruiker, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van artikel 12ter hebben overtreden en het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van artikel 12quater hebben overtreden.».

Art. 90

In artikel 88 van dezelfde wet worden de woorden «de artikelen 11, 12 en 28, tweede lid» vervangen door de woorden «het artikel 28, tweede lid».

Art. 91

A l'article 94*ter,* § 2, alinéa 1, 1° de la même loi, les mots «aux articles 9, 2° ou 10, 3°» sont remplacés par les mots «à l'article 9, § 2, 2°»;

Donné à Saint-Arcons-d'Allier, le 5 avril 2007

ALBERT

PAR LE ROI :

Pour le premier ministre, absent,
Le vice-premier ministre et ministre de l'Intérieur,

Patrick DEWAEL

Pour le ministre des Affaires sociales, absent,
La vice première ministre et ministre de la Justice,

Laurette ONKELINX

Pour le ministre de la Mobilité, absent,
Le ministre de l'Emploi,

Peter VANVELTHOVEN

Le ministre de l'Emploi,

Peter VANVELTHOVEN

Le secrétaire d'État à la Simplification administrative, adjoint au premier ministre,

Vincent VAN QUICKENBORNE

Art. 91

In artikel 94*ter,* § 2, tweede lid, 1°, van dezelfde wet worden de woorden «de artikelen 9, 2° of 10, 3°,» vervangen door de woorden «het artikel 9, §2, 2°,»;

Gegeven te Saint-Arcons-d'Allier, 5 april 2007

ALBERT

VAN KONINGSWEGE :

Voor de eerste minister, afwezig,
De vice-eersteminister en minister van Binnenlandse Zaken,

Patrick DEWAEL

Voor de minister van Sociale Zaken, afwezig,
De vice-eersteminister en minister van Jusitie,

Laurette ONKELINX

Voor de minister van Mobiliteit, afwezig,
De minister van Werk,

Peter VANVELTHOVEN

De minister van Werk,

Peter VANVELTHOVEN

De staatssecretaris voor Administratieve vereenvoudiging, toegevoegd aan de eerste minister

Vincent VAN QUICKENBORNE

TEXTE DE BASE	TEXTE DE BASE ADAPTE AU TITRE II PROJET DE LOI
Loi du 5 mars 2002 transposant 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 et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique	**Loi du 5 mars 2002 transposant 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 et instaurant un régime simplifié pour la tenue de documents sociaux par les entreprises qui détachent des travailleurs en Belgique**
***Article 8*bis**	***Article 8*bis**
	Art. 8*bis*. Les travailleurs qui sont ou étaient détachés en Belgique peuvent intenter une action en justice en Belgique pour faire valoir les droits qui leur sont reconnus par le Chapitre II de la présente loi, sans préjudice, le cas échéant, de la faculté d'intenter, conformément aux conventions internationales existantes en matière de compétence judiciaire, une action en justice dans un autre État.
***Article 8*ter**	***Article 8*ter**
	Art. 8ter. Les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs peuvent ester en justice en Belgique dans tous les litiges auxquels l'application du Chapitre II pourrait donner lieu pour la défense des droits que les travailleurs détachés en Belgique puisent dans le Chapitre II de la présente loi.
	Ce pouvoir ne porte pas atteinte au droit du travailleur détaché d'agir personnellement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.
	Les organisations précitées peuvent agir sans devoir disposer d'une autorisation quelconque du travailleur concerné.
	L'action des organisations est subordonnée à l'autorisation de l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs à laquelle elles sont affiliées, telle que visée dans l'article 3, 1°, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.
	A la demande de la partie adverse, l'organisation apporte par toutes voies de droit la preuve de cette autorisation.

BASISTEXT

Wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers te beschikking stellen

***Artikel 8*bis.**

***Artikel 8*ter.**

TEKST AANGEPAST AAN TITEL II VAN HET ONTWERP VAN WET

Wet van 5 maart 2002 tot omzetting 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 en tot invoering van een vereenvoudigd stelsel betreffende het bijhouden van sociale documenten door ondernemingen die in België werknemers te beschikking stellen

***Artikel 8*bis.**

Art. 8*bis. *De werknemers die zijn of werden ter beschikking gesteld in België kunnen in België een rechtsvordering instellen om de rechten die Hoofdstuk II van deze wet hen toekent te doen gelden, onverminderd, in voorkomend geval, de mogelijkheid om, conform de geldende internationale overeenkomsten inzake rechterlijke bevoegdheid, een rechtsvordering in te stellen in een andere Staat.

***Artikel 8*ter.**

Art. 8*ter. *De representatieve werknemersorganisaties en de representatieve werkgeversorganisaties kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing van Hoofdstuk II aanleiding zou kunnen geven, in België in rechte optreden ter verdediging van de rechten die in België ter beschikking gestelde werknemers putten uit Hoofdstuk II van deze wet.

Het optreden van de organisaties laat het recht van de ter beschikking gestelde werknemers onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

Voormelde organisaties mogen optreden zonder over een vorm van machtiging te moeten beschikken van de betrokken werknemer.

Het optreden van de organisaties is afhankelijk van de machtiging van de interprofessionele organisatie van werknemers of werkgevers, waarbij ze aangesloten zijn, zoals bedoeld in artikel 3, 1°, van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Op verzoek van de verwerende partij, brengt de organisatie door alle rechtsmiddelen het bewijs van deze machtiging.

Avant d'octroyer une autorisation, l'organisation interprofessionnelle de travailleurs ou d'employeurs doit porter cette demande d'action à la connaissance des autres organisations interprofessionnelles. Aucune autorisation ne peut être octroyée par l'organisation interprofessionnelle saisie tant qu'elle n'a pas informé les autres organisations interprofessionnelles de sa décision.

L'information précitée des autres organisations interprofessionnelles de travailleurs ou d'employeurs concernées a pour objet de leur permettre d'intervenir, le cas échéant, dans la procédure.

A moins que les statuts n'en disposent autrement, les organisations sont représentées en justice par la personne qui est chargée de leur gestion journalière.

***Article 8*quater**

***Article 8*quater**

Art. 8*quater. — *Le Roi fixe les modalités pour le paiement des sommes que peut entraîner l'action en justice mentionnée dans l'article 8*bis *si les travailleurs ne se trouvent plus sur le territoire belge.

Vooraleer een machtiging te verlenen dient de interprofessionele werknemers- of werkgeversorganisatie deze vraag tot optreden ter kennis te brengen van de andere interprofessionele organisaties. Er kan geen machtiging worden verleend door de interprofessionele organisatie die gevat werd, zolang zij de andere interprofessionele organisaties niet op de hoogte heeft gebracht van haar beslissing.

De voornoemde kennisgeving van de andere betrokken interprofessionele organisaties heeft tot doel hen de mogelijkheid te geven om, desgevallend, tussen te komen in de bedoelde procedure.

Tenzij de statuten het anders bepalen, worden de organisaties in rechte vertegenwoordigd door de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast.

***Artikel 8*quater.**

***Artikel 8*quater.**

Art. 8*quater*. — De Koning bepaalt de nadere regels voor de betaling van de sommen waartoe de rechtsvordering vermeld in artikel 8*bis *aanleiding kan geven indien de werknemers zich niet meer op het Belgische grondgebied bevinden.

TEXTE DE BASE

Modifications de loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail

***Article 3*bis**

Art. 3bis. — Tout pharmacien exerçant une activité professionnelle dans une officine ouverte au public est réputé, jusqu'à preuve du contraire, se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé vis-à-vis de la personne physique ou morale propriétaire ou locataire de l'officine.

TEXTE DE BASE ADAPTE AU TITRE III PROJET DE LOI

Modifications de loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail

***Article 3*bis**

Art. 3bis. — Un contrat de travail signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour

BASISTEXT

Wijziging aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

***Artikel 3*bis**

Art. 3*bis*. — Iedere apotheker die beroepsarbeid verricht in een voor het publiek opengestelde apotheek, wordt geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden ten aanzien van de natuurlijke of rechtspersoon die eigenaar of huurder is van de apotheek, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

TEKST AANGEPAST AAN TITEL II VAN HET ONTWERP VAN WET

Wijziging aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 3bis

Art. 3bis. — Een arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het

l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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

gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

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

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, à la demande de l'employeur, 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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

*Article 3*ter

*Article 3*ter

*Art. 3*ter*. — § 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.

§ 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 lié(s) à leur relation individuelle de travail doit/doivent être à nouveau communiqué(s) sous format papier.

La communication sous format papier des documents visés au paragraphe précédent prend cours au premier jour de la deuxième mois suivant la notification visée à l'alinéa précédent.

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 dit artikel wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

***Artikel 3*ter**

***Artikel 3*ter**

Art. 3*ter*. — § 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden:

- het in artikel 20*bis *van deze wet bedoelde document;

- de in artikel 21 van deze wet bedoelde documenten.

§ 2. Bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen de werknemer en de werkgever welke van in de vorige paragraaf bedoelde documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden. Het onderlinge akkoord geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.

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.

§ 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'employeur ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même document susceptible d'être présenté immédiatement, l'employeur doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi le document archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique désigné conformément à l'article 6, § 1er, 17°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Pour l'application du présent article, on entend par «prestataire de service d'archivage électronique»: toute personne physique ou morale qui, à la demande de l'employeur, offre un service de conservation de données électroniques la conservation

§ 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

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

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

***Article 3*quater**

Art. 3*quater. —*Tout pharmacien exerçant une activité professionnelle dans une officine ouverte au public est réputé, jusqu'à preuve du contraire, se trouver dans les liens d'un contrat de travail d'employé vis-à-vis de la personne physique ou morale propriétaire ou locataire de l'officine.

***Article 20*bis**

Art. 20*bis*. — 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 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.

Article 21

Art. 21. — Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer au travailleur tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur.

***Article 20*bis**

Art. 20*bis*. — 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.

Article 21

Art. 21. — Lorsque le contrat prend fin, l'employeur a l'obligation de délivrer***, soit sous format papier, soit sous format électronique,*** au travailleur tous les documents sociaux et un certificat constatant uniquement la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.

Ce certificat ne peut contenir aucune autre mention, sauf à la demande expresse du travailleur.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

***Artikel 3*quater**

Art. 3*quater*. — Iedere apotheker die beroepsarbeid verricht in een voor het publiek opengestelde apotheek, wordt geacht verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden ten aanzien van de natuurlijke of rechtspersoon die eigenaar of huurder is van de apotheek, tenzij het tegendeel wordt bewezen.

***Artikel 20*bis**

Art. 20*bis*. — 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 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 20*bis**

Art. 20*bis*. — 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 21

Art. 21. — Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de werknemer alle sociale bescheiden en een getuigschrift te overhandigen waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

Dat getuigschrift mag geen enkel andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

Artikel 21

Art. 21. — Bij het einde van de overeenkomst is de werkgever verplicht de werknemer alle sociale bescheiden en een getuigschrift te overhandigen***, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,*** waarop enkel de begin- en de einddatum van de overeenkomst en de aard van de verrichte arbeid worden vermeld.

Dat getuigschrift mag geen enkel andere vermelding bevatten, tenzij op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer.

Modification de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieur.

Article 5

Art. 5. — L'employeur ne peut administrer la preuve de l'existence et des conditions du contrat d'engagement pour le service d'un bâtiment de navigation intérieure que par un écrit: le travailleur est admis à en faire la preuve par toutes voies de droit, présomptions et témoins compris.

Le contrat doit être établi en double exemplaire et, au gré de l'engagé, en français ou en flamand; il doit être daté et porter la signature des parties ou un signe marquant leur accord, certifié par deux témoins.

Modification de la loi du 1er avril 1936 sur les contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieur.

Article 5

Art. 5. — ***§ 1***. L'employeur ne peut administrer la preuve de l'existence et des conditions du contrat d'engagement pour le service d'un bâtiment de navigation intérieure que par un écrit: le travailleur est admis à en faire la preuve par toutes voies de droit, présomptions et témoins compris.

Le contrat doit être établi en double exemplaire et, au gré de l'engagé, en français ou en flamand; il doit être daté et porter la signature des parties ou un signe marquant leur accord, certifié par deux témoins.

§ 2. Le contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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.

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

Wijziging aan de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Artikel 5

Art. 5. — De werkgever kan het bestaan en de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen slechts bij een geschrift bewijzen; de werknemer mag zulks bewijzen door alle rechtsmiddelen, met inbegrip van vermoedens en getuigen.

De overeenkomst moet in dubbel worden opgemaakt in het Nederlands of in het Frans, naar verkiezen van de aangeworvene; zij moet gedagtekend zijn en door partijen ondertekend of, tot betuiging van hun instemming, voorzien van een teken, dat door twee getuigen wordt gewaarmerkt.

Wijziging aan de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen

Artikel 5

Art. 5. — ***§ 1.*** De werkgever kan het bestaan en de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen slechts bij een geschrift bewijzen; de werknemer mag zulks bewijzen door alle rechtsmiddelen, met inbegrip van vermoedens en getuigen.

De overeenkomst moet in dubbel worden opgemaakt in het Nederlands of in het Frans, naar verkiezen van de aangeworvene; zij moet gedagtekend zijn en door partijen ondertekend of, tot betuiging van hun instemming, voorzien van een teken, dat door twee getuigen wordt gewaarmerkt.

§ 2. De arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met een papieren arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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

ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire du contrat d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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 d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure. 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 d'engagement pour le service des bâtiments de navigation intérieure 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal

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:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen 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 wegens dienst op binnenschepen 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 wegens dienst op binnenschepen. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm,

du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Modification de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré

Modification de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré

Art. 3*bis*. — Le contrat de travail du sportif rémunéré signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail du sportif rémunéré papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

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.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Wijziging aan de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars

Wijziging aan de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars

*Art. 3*bis*. —De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.*

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van dit artikel worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du sportif rémunéré et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail du sportif rémunéré. L'accès du sportif rémunéré à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au sportif rémunéré quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail du sportif rémunéré conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du sportif rémunéré, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de betaalde sportbeoefenaar en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars is verstreken. De toegang van de betaalde sportbeoefenaar tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de betaalde sportbeoefenaar, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars. Wanneer de betaalde sportbeoefenaar dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst.

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 dit artikel wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de werkgever, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met

qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Modifications 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 4

Art. 4. — 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.

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.

Modifications 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 4

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.

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.

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

Wijzigingen aan 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

Art. 4. — 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.

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.

elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Wijzigingen aan 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

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.

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.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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

royal visé à l'alinéa précédent. Une liste des personnes qui offrent un système pour l'utilisation de la signature électronique qui se sont déclarées volontairement afin d'être mentionné sur cette liste et dont la déclaration a été approuvée est dressée par le Comité de Gestion de la Banque-carrefour de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

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:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

De 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

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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Article 8

Art. 8. — Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

Article 8

Art. 8. — ***§ 1er.*** Nulle preuve n'est admise contre la présomption que le contrat visé à l'article 7, 2°, est un contrat de travail.

Les dispositions des articles 2, 3 et 5 sont applicables au contrat de travail intérimaire.

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.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Artikel 8

Art. 8. — Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

Artikel 8

Art. 8. — ***§ 1***. Geen bewijs wordt toegelaten tegen het vermoeden dat de overeenkomst bedoeld onder artikel 7, 2°, een arbeidsovereenkomst is.

De bepalingen van de artikelen 2, 3 en 5 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid.

L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des deux alinéas précédents, ce contrat est exclusivement régi par les règles en matière de 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'expiration du délai fixé au quatrième alinéa.

L'intention de conclure un contrat de travail intérimaire doit être constatée par écrit par les deux parties, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment du premier engagement du travailleur par l'entreprise de travail intérimaire.

Le contrat doit être constaté par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables à compter du moment de l'entrée en service du travailleur.

A défaut d'écrit conforme aux dispositions des deux alinéas précédents, ce contrat est exclusivement régi par les règles en matière de 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'expiration du délai fixé au quatrième alinéa.

§ 2. Le contrat de travail intérimaire 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 intérimaire 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.

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,

De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere werknemer afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de vorige twee leden gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgend op het verstrijken van de in het vierde lid bepaalde termijn, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

De bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten moet, voor iedere werknemer afzonderlijk, door beide partijen schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

De overeenkomst moet schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk binnen twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt.

Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig de vorige twee leden gelden voor deze overeenkomst uitsluitend de regels inzake de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomsten. In dat geval kan de werknemer echter binnen zeven dagen volgend op het verstrijken van de in het vierde lid bepaalde termijn, zonder opzegging noch vergoeding, een einde maken aan de overeenkomst.

§ 2. De arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid 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 uitzendarbeid ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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

elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'entreprise de travail intérimaire ne peut être contrainte d'introduire la possibilité de conclure des contrats de travail intérimaire par voie électronique.

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

Un exemplaire du contrat de travail intérimaire 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 de l'intérimaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail intérimaire. L'accès de l'intérimaire à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé à l'intérimaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail intérimaire conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande de l'intérimaire, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative

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:

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.

Het uitzendbureau kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in te voeren.

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de uitzendkracht en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid is verstreken. De toegang van de uitzendkracht 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 uitzendkracht, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid. Wanneer de uitzendkracht dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en

au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'entreprise de travail intérimaire 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'entreprise de travail d'intérim, 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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Modification de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE

Article 4

Art. 4. — Un contrat de travail ALE est rédigé par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard avant le début des prestations de travail.

Cet écrit comporte au moins les mentions suivantes:

– en ce qui concerne le travailleur: les nom, prénoms et sa résidence habituelle;

Modification de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE

Article 4

Art. 4. — ***§ 1er.*** Un contrat de travail ALE est rédigé par écrit pour chaque travailleur individuellement au plus tard avant le début des prestations de travail.

Cet écrit comporte au moins les mentions suivantes:

– en ce qui concerne le travailleur: les nom, prénoms et sa résidence habituelle;

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 het uitzendbureau 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 het uitzendbureau, 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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Wijziging aan de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst

Artikel 4

Art. 4. — Een PWA-arbeidsovereenkomst wordt voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk vastgesteld uiterlijk voor het tijdstip waarop de arbeidsprestaties een aanvang nemen.

Het geschrift bevat ten minste de volgende bepalingen:

– wat de werknemer betreft: de naam, voornamen en zijn gewone verblijfplaats;

Wijziging aan de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst

Artikel 4

Art. 4. — ***§ 1.*** Een PWA-arbeidsovereenkomst wordt voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk vastgesteld uiterlijk voor het tijdstip waarop de arbeidsprestaties een aanvang nemen.

Het geschrift bevat ten minste de volgende bepalingen:

- wat de werknemer betreft : de naam, voornamen en zijn gewone verblijfplaats;

– en ce qui concerne l'employeur: la dénomination de l'ALE, son siège social et le numéro de reconnaissance ainsi que le nom de la personne représentant l'ALE;

– la date d'inscription du travailleur dans l'ALE et le code d'enregistrement;

- les activités qui pourront être proposées au travailleur dans le cadre du contrat de travail ALE conformément à la réglementation en vigueur;

– la durée maximale des prestations qui pourront être effectuées dans le cadre du contrat de travail ALE, cette durée maximale ne peut être supérieure à celle fixée par le Roi en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944;

– le montant de la rémunération octroyée au travailleur par heure de travail entamée; ce montant est conforme à celui fixé par le Roi en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944.

– en ce qui concerne l'employeur: la dénomination de l'ALE, son siège social et le numéro de reconnaissance ainsi que le nom de la personne représentant l'ALE;

– la date d'inscription du travailleur dans l'ALE et le code d'enregistrement;

- les activités qui pourront être proposées au travailleur dans le cadre du contrat de travail ALE conformément à la réglementation en vigueur;

– la durée maximale des prestations qui pourront être effectuées dans le cadre du contrat de travail ALE, cette durée maximale ne peut être supérieure à celle fixée par le Roi en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944;

– le montant de la rémunération octroyée au travailleur par heure de travail entamée; ce montant est conforme à celui fixé par le Roi en vertu de l'article 8 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944.

§ 2. Le contrat de travail ALE signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat de travail ALE signé au moyen d'une signature manuscrite.

Par arrêté délibéré en Conseil des mpinistres 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

– wat de werkgever betreft: de benaming van het PWA, zijn maatschappelijke zetel en het erkenningsnummer alsook de naam van de persoon die het PWA vertegenwoordigt;

– de datum van inschrijving van de werknemer in het PWA en de inschrijvingscode;

– de activiteiten die kunnen worden voorgesteld aan de werknemer in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de geldende reglementering;

– de maximumduur van de prestaties die kunnen worden verricht in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst, deze maximumduur mag niet hoger zijn dan die welke is bepaald door de Koning krachtens artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944;

– het bedrag van het loon dat aan de werknemer wordt toegekend per begonnen arbeidsuur; dit bedrag stemt overeen met het bedrag bepaald door de Koning krachtens artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944.

- wat de werkgever betreft : de benaming van het PWA, zijn maatschappelijke zetel en het erkenningsnummer alsook de naam van de persoon die het PWA vertegenwoordigt;

- de datum van inschrijving van de werknemer in het PWA en de inschrijvingscode;

- de activiteiten die kunnen worden voorgesteld aan de werknemer in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de geldende reglementering;

- de maximumduur van de prestaties die kunnen worden verricht in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst, deze maximumduur mag niet hoger zijn dan die welke is bepaald door de Koning krachtens artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944;

- het bedrag van het loon dat aan de werknemer wordt toegekend per begonnen arbeidsuur; dit bedrag stemt overeen met het bedrag bepaald door de Koning krachtens artikel 8 van de besluitwet van 28 december 1944.

§ 2. De PWA-arbeidsovereenkomst ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren PWA-arbeidsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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

de la Sécurité Sociale et transmise pour validation au ministre qui a l'Emploi dans ses compétences. Si le ministre qui a l'Emploi dans ses compétences ne formule pas de remarques dans un délai de quinze jours à partir de la date d'envoi de la liste, elle sera considérée comme validée. La liste est publiée sur le site web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

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

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

Un exemplaire du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du travailleur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat de travail ALE. L'accès du travailleur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au travailleur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat de travail ALE conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du travailleur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en

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:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de werknemer en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de PWA-arbeidsovereenkomst is verstreken. De toegang van de werknemer tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de werknemer, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane PWA-arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS,

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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Modification de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

Article 32, § 1er

Art. 32. — § 1er. La convention de premier emploi doit être constatée par écrit pour chaque nouveau travailleur individuellement, au plus tard au moment où il commence l'exécution de sa convention.

Modification de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi

Article 32, § 1

Art. 32. — § 1er. La convention de premier emploi doit être constatée par écrit pour chaque nouveau travailleur individuellement, au plus tard au moment où il commence l'exécution de sa convention.

La convention de premier emploi signée 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 une convention de premier emploi signée au moyen d'une signature manuscrite.

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 reder of zijn gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Wijziging aan de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid

Artikel 32, § 1

Art. 32. — § 1. De startbaanovereenkomst moet schriftelijk worden opgemaakt voor elke nieuwe werknemer afzonderlijk, ten laatste op het moment waarop hij met de uitvoering van de overeenkomst aanvangt.

Wijziging aan de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid

Artikel 32, § 1

Art. 32. — § 1. De startbaanovereenkomst moet schriftelijk worden opgemaakt voor elke nieuwe werknemer afzonderlijk, ten laatste op het moment waarop hij met de uitvoering van de overeenkomst aanvangt.

De startbaanovereenkomst 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 startbaanovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des conventions de premier emploi par voie électronique.

Le travailleur ne peut être contraint de conclure une convention de premier emploi au moyen d'une signature électronique.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Un exemplaire de la convention de premier emploi conclue 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 de la convention de premier emploi. 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 de la convention de premier emploi conclue 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 suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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.

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 liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane startbaanovereenkomst 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 startbaanovereenkomst 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 startbaanovereenkomst. 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.

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 in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Modification de la loi-programme du 2 août 2002

Article 105

Art. 105. — La convention d'immersion professionnelle doit faire l'objet d'une constatation par écrit, pour chaque stagiaire individuellement, au plus tard au moment où le stagiaire commence l'exécution de sa convention.

Modification de la loi-programme du 2 août 2002

Article 105

Art. 105. — ***§ 1er.*** La convention d'immersion professionnelle doit faire l'objet d'une constatation par écrit, pour chaque stagiaire individuellement, au plus tard au moment où le stagiaire commence l'exécution de sa convention.

§ 2 . La convention d'immersion professionnelle signée 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 une convention d'immersion professionnelle signée 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.

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Wijziging aan de programmawet van 2 augustus 2002

Artikel 105

Art. 105. — Een beroepsinlevingsovereenkomst moet voor iedere stagiair afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de stagiair de uitvoering van zijn beroepsinlevingsovereenkomst aanvangt.

Wijziging aan de programmawet van 2 augustus 2002

Artikel 105

Art. 105. — ***§ 1.*** Een beroepsinlevings-overeenkomst moet voor iedere stagiair afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de stagiair de uitvoering van zijn beroepsinlevings-overeenkomst aanvangt.

§ 2. De beroepsinlevingsovereenkomst 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 beroepsinlevingsovereenkomst ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit 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.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'employeur ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des conventions d'immersion professionnelle par voie électronique.

Le stagiaire ne peut être contraint de conclure une convention d'immersion professionnelle au moyen d'une signature électronique.

Un exemplaire de la convention d'immersion professionnelle conclue 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 stagiaire et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin de la convention d'immersion professionnelle. L'accès du stagiaire 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 stagiaire quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé de la convention d'immersion professionnelle conclue au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du staigaire, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de 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

Voor de toepassing van deze paragraaf worden verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

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

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

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane beroepsinlevingsovereenkomst wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de stagiair en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de beroepsinlevingsovereenkomst is verstreken. De toegang van de stagiair 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 stagiair, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane beroepsinlevingsvereenkomst. Wanneer de stagiair 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

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.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Modification de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur

Article 9, § 1er

Art. 9. — § 1er. Le contrat d'engagement pour la pêche maritime doit être rédigé préalablement et en termes clairs.

Modification de la loi du 3 mai 2003 portant réglementation du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime et améliorant le statut social du marin pêcheur

Article 9, § 1er

Art. 9. — § 1er. Le contrat d'engagement pour la pêche maritime doit être rédigé préalablement et en termes clairs.

Le contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime signé au moyen de la signature électronique créée par la carte d'identité électronique ou d'une signature électronique qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que celles présentées par la signature électronique créée par la carte d'identité électronique est assimilé à un contrat d'engagement pour la pêche maritime papier signé au moyen d'une signature manuscrite.

Par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil National du Travail, le Roi peut déterminer les conditions de sécurité que

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.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

Wijziging aan de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser

Artikel 9, § 1

Art. 9. — § 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij moet voorafgaandelijk schriftelijk en in klare bewoordingen zijn opgesteld.

Wijziging aan de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser

Artikel 9, § 1

Art. 9. — § 1. De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij moet voorafgaandelijk schriftelijk en in klare bewoordingen zijn opgesteld.

De arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend met behulp van de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of door middel van een elektronische handtekening die voldoet aan dezelfde veiligheidswaarborgen als de elektronische handtekening die door de elektronische identiteitskaart wordt gecreëerd, wordt gelijkgesteld met de papieren arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij ondertekend door middel van een handgeschreven handtekening.

De Koning kan bij in Ministerraad overlegd besluit en na advies van de Nationale Arbeidsraad bepalen aan welke veiligheidswaarborgen andere

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 web de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

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

1° «personne qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique»: toute personne physique ou morale qui offre un système pour l'utilisation de la signature électronique, l'utilisation du système électronique étant un élément essentiel du service offert;

2° «système pour l'utilisation de la signature électronique»: l'ensemble des moyens, données, procédés et techniques qui conduit à la création et la vérification de la signature électronique.

L'armateur ou son représentant ne peut être contraint d'introduire la possibilité de conclure des contrats d'engagement maritime pour la pêche maritime par voie électronique.

Le marin pêcheur ne peut être contraint de conclure un contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime au moyen d'une signature électronique.

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.

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder:

1° «aanbieder van een systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: elke natuurlijke of rechtspersoon die een systeem voor het gebruik van de elektronische handtekening aanbiedt, waarbij het gebruik van de elektronische handtekening een essentieel element vormt van de aangeboden dienst;

2° «systeem voor het gebruik van een elektronische handtekening»: het geheel van middelen, gegevens, processen en technieken aan de hand waarvan een elektronische handtekening kan worden aangemaakt en geverifieerd.

De reder of zijn gemachtigde kan niet worden verplicht om het elektronisch afsluiten van arbeidsovereenkomsten wegens scheepsdienst voor de zeevisserij in te voeren.

De zeevisser kan niet worden verplicht om een arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij door middel van een elektronische handtekening aan te gaan.

Un exemplaire du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime conclu au moyen d'une signature électronique est également archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique. Cet archivage électronique est gratuit dans le chef du marin pêcheur et doit au moins être garanti jusqu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la fin du contrat d'engagement maritime pour la pêche maritime. L'accès du marin pêcheur à l'exemplaire archivé est garanti à tout moment. Trois mois avant l'expiration de ce délai, le prestataire de service d'archivage électronique demande par envoi recommandé au marin pêcheur quel est le sort à réserver à l'exemplaire archivé du contrat d'engagement maritime pour la pêche conclu au moyen d'une signature électronique. Sur la demande du marin pêcheur, le prestataire de service d'archivage électronique transmet ce document, sous une forme lisible et exploitable, à l'asbl SIGeDIS, créée suivant l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006 portant exécution du Titre III, chapitre II, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de générations, en vue de la reprise du service d'archivage électronique.

Si les fonctionnaires désignés par le Roi le demandent et si l'armateur ou son représentant ne dispose pas d'un propre exemplaire archivé électroniquement du même contrat de travail susceptible d'être présenté immédiatement, l'armateur ou son représentant doit être en mesure de présenter immédiatement aux fonctionnaires désignés par le Roi l'exemplaire du contrat de travail conclu au moyen d'une signature électronique et archivé auprès d'un prestataire de service d'archivage électronique.

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'armateur ou son représentant, offre un service de conservation de données électroniques, la conservation de ces données électroniques étant un élément essentiel du service offert.

Le prestataire de service d'archivage électronique doit satisfaire aux conditions relatives à la prestation de services liés à l'archivage électronique qui sont établies en vertu de la loi du … fixant un cadre juridique pour certains prestataires de services de confiance.

Een exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij wordt eveneens bij een verlener van een elektronische archiveringsdienst opgeslagen. Deze elektronische opslag is kosteloos in hoofde van de zeevisser en dient ten minste gewaarborgd te worden totdat een termijn van vijf jaar te rekenen vanaf het eindigen van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij is verstreken. De toegang van de zeevisser tot het bewaarde exemplaar is te allen tijde gewaarborgd Drie maanden voor het verstrijken van deze periode vraagt de verlener van de elektronische archiveringsdienst aan de zeevisser, via aangetekende zending, wat er dient te gebeuren met het bij hem bewaarde exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij. Wanneer de zeevisser dit wenst, maakt de verlener van de elektronische archiveringsdienst dit document, in een leesbare en gebruiksklare vorm, over aan de vzw SIGeDIS, opgericht overeenkomstig artikel 12 van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, met het oog op een overname van de elektronische archiveringsdienst

Indien de door de Koning aangewezen ambtenaren erom verzoeken en de reder of zijn gemachtigde niet beschikt over een eigen elektronisch opgeslagen exemplaar van dezelfde arbeidsovereenkomst dat onmiddellijk kan worden voorgelegd, dan moet de reder of zijn gemachtigde onmiddellijk het exemplaar van de door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomst aan de door de Koning aangewezen ambtenaren kunnen voorleggen dat opgeslagen wordt bij de verlener van een elektronische archiveringsdienst.

Voor de toepassing van deze paragraaf wordt onder «verlener van een elektronische archiveringsdienst» verstaan: elke natuurlijke of rechtspersoon die, op verzoek van de reder of zijn gemachtigde, een dienst verleent in verband met het bewaren van elektronische gegevens, waarbij het bewaren van die elektronische gegevens een essentieel element uitmaakt van de aangeboden dienst.

De verlener van een elektronische archiveringsdienst dient te voldoen aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten in verband met elektronische archivering die worden gesteld krachtens de wet van … tot vaststelling van een juridisch kader voor sommige verleners van vertrouwensdiensten.

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

Article 9*quater*, alinéa 1er

Art. 9*quater*. — En cas d'application d'un régime de travail fondé sur l'article 20, § 2, 20*bis* et 26*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur doit être informé de l'état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire de travail qu'il est tenu de prester.

Article 15, alinéa 1er

Art. 15. — Un décompte est remis au travailleur lors de chaque règlement définitif.

Modification de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux

Article 4, § 1er, 2°

Art. 4. — § 1er. Les documents sociaux dont la tenue est imposée par le présent arrêté sont:

1. le registre général du personnel et le registre spécial du personnel;

2. le compte individuel.

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Article 6, § 1er

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.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.

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

Article 9*quater*, alinéa 1er

Art. 9*quater*. — En cas d'application d'un régime de travail fondé sur l'article 20, § 2, 20*bis* et 26*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et par l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le travailleur doit être informé***, soit sous format papier, soit sous format électronique,*** de l'état de ses prestations par rapport à la durée journalière et hebdomadaire de travail qu'il est tenu de prester.

Article 15, alinéa 1er

Art. 15. — Un décompte est remis***, soit sous format papier, soit sous format électronique,*** au travailleur lors de chaque règlement définitif.

Modification de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue des documents sociaux

Article 4, § 1er, 2°

Art. 4. — § 1er. Les documents sociaux dont la tenue est imposée par le présent arrêté sont:

1. le registre général du personnel et le registre spécial du personnel;

2. le compte individuel***, soit sous format papier, soit sous format électronique***.

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Article 6, § 1er

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.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel, ces indications sont reprises séparément pour chaque régime de travail à temps partiel.

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

Artikel 9*quater*, eerste lid

Art. 9*quater*. — Bij toepassing van een arbeidsstelsel op basis van artikel 20, § 2, 20*bis*, en 26*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet de werknemer worden ingelicht over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

Artikel 15, eerste lid

Art. 15. — Bij elke definitieve betaling wordt aan de werknemer een afrekening overhandigd.

Wijziging aan het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten

Artikel 4, § 1, 2°

Art. 4. — § 1. De sociale documenten waarvan het bijhouden door dit besluit is opgelegd, zijn de volgende:

1° het algemeen personeelsregister en het speciaal personeelsregister;

2° de individuele rekening.

Wijziging aan de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Artikel 6, § 1

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.

Voor de deeltijdse tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.

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

Artikel 9*quater*, eerste lid

Art. 9*quater*. — Bij toepassing van een arbeidsstelsel op basis van artikel 20, § 2, 20*bis*, en 26*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 en van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet de werknemer worden ingelicht***, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm,*** over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en de wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.

Artikel 15, eerste lid

Art. 15. — Bij elke definitieve betaling wordt aan de werknemer een afrekening overhandigd***, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm***.

Wijziging aan het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten

Artikel 4, § 1, 2°

Art. 4. — § 1. De sociale documenten waarvan het bijhouden door dit besluit is opgelegd, zijn de volgende:

1° het algemeen personeelsregister en het speciaal personeelsregister;

2° de individuele rekening***, hetzij in papieren vorm, hetzij in elektronische vorm***.

Wijziging aan de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Artikel 6, § 1

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.

Voor de deeltijdse tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.

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.

En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:

a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;

b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;

c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1er.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures ou commence la descente et ou finit la montée de chaque poste.

En ce qui concerne les 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 journé de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures ou les locaux sont accessibles;

En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1er 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;

3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;

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.

En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:

a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;

b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;

c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1er.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures ou commence la descente et ou finit la montée de chaque poste.

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures ou les locaux sont accessibles;

En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1er 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;

3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;

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.

In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd;

b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;

c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

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.

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;

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.

In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referteperiode moet worden gepresteerd;

b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;

c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

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.

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;

4° a) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;

b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;

5° les droits et obligations du personnel de surveillance;

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;

8° l'endroit ou l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;

9° l'endroit ou se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

10° a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;
b) la date des vacances annuelles collectives;

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;

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;

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

4° a) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;

b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;

5° les droits et obligations du personnel de surveillance;

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;

8° l'endroit ou l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;

9° l'endroit ou se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

10° a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;
b) la date des vacances annuelles collectives;

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;

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;

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

4° a) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;

b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;

5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

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;

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;

10° a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;
b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;

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;

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

4° a) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;

b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;

5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

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;

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;

10° a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;
b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;

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;

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

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.

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.

17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du … 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.

Article 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.

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.

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;

b) la dénomination et l'adresse de la caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;

Article 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.

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.

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;

b) la dénomination et l'adresse de la caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;

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.

Artikel 14

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

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.

2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:

a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;

b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;

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.

17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van … 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.

Artikel 14

De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

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.

2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:

a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;

b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;

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;

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;

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;

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;

k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique ou la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner;

l) l'endroit ou l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;

m) l'endroit ou se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même règlement;

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;

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;

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;

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;

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;

k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique ou la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner;

l) l'endroit ou l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;

m) l'endroit ou se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même règlement;

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;

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;

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;

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;

i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;

k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;

l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

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;

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;

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;

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;

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;

i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffene zich moet laten verzorgen;

k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;

l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

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;

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;

q) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;

r) la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail;

s) les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail au sens du Chapitre Vbis 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.

q) la durée des délais de préavis ou les modalités de détermination des délais de préavis ou la référence aux dispositions légales et réglementaires en la matière;

r) la mention des conventions collectives de travail et/ou accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et régissant les conditions de travail;

s) les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail au sens du Chapitre Vbis 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.

u) l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du … 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.

q) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;

r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;

s) de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van Hoofdstuk Vbis 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.

q) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;

r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden;

s) de maatregelen getroffen om de werknemers te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in de zin van Hoofdstuk Vbis 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.

u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van … 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.

TEXTE DE BASE

Modification de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail

Article 49*bis*, alinéa 6

Le Roi détermine, sur la proposition des ministres qui ont les accidents du travail et les contrats d'assurance parmi leurs compétences et par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1° la fréquence, la gravité, le seuil, qui ne peut pas être inférieur à cinq fois la fréquence et la gravité moyenne, et la durée de la période d'observation visés à l'alinéa 1er;

2° le calcul, la période d'imputation et les modalités d'application de la contribution forfaitaire de prévention, qui ne peut être inférieure à 3.000 euros ni supérieure à 15.000 euros. Ces montants sont liés à l'indice des prix à la consommation de la manière déterminée par le Roi;

3° les entreprises à la charge desquelles la contribution forfaitaire de prévention peut être perçue, compte tenu d'un nombre minimum d'accidents du travail survenus pendant la période d'observation;

4° les modalités de constatation et de notification à l'entreprise d'assurances par le Fonds des accidents du travail, ainsi que le mode de présentation du rapport au Fonds des accidents du travail;

5° les modalités de notification du risque aggravé à l'employeur;

6° les modalités de notification des mesures de prévention proposées à l'employeur, aux conseillers en prévention interne ou externe et, selon le cas, au comité pour la prévention et la protection au travail, à la délégation syndicale ou aux travailleurs visés au chapitre VIII de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

7° le montant et les conditions d'application de la majoration visée à l'alinéa 3.

TEXTE DE BASE ADAPTE AU TITRE IV PROJET DE LOI

Modification de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail

Article 49*bis*, alinéa 6

Le Roi détermine, sur la proposition des ministres qui ont les accidents du travail et les contrats d'assurance parmi leurs compétences et par arrêté délibéré en Conseil des ministres:

1° la fréquence, la gravité, le seuil, qui ne peut pas être inférieur à cinq fois la fréquence et la gravité moyenne, et la durée de la période d'observation visés à l'alinéa 1er;

2° le calcul, la période d'imputation et les modalités d'application de la contribution forfaitaire de prévention, qui ne peut être inférieure à 3.000 euros ni supérieure à 15.000 euros. Ces montants sont liés à l'indice des prix à la consommation de la manière déterminée par le Roi;

3° les entreprises à la charge desquelles la contribution forfaitaire de prévention peut être perçue, compte tenu d'un nombre minimum d'accidents du travail survenus pendant la période d'observation;

4° les modalités de constatation et de notification à l'entreprise d'assurances par le Fonds des accidents du travail, ainsi que le mode de présentation du rapport au Fonds des accidents du travail;

5° les modalités de notification du risque aggravé à l'employeur;

6° les modalités de notification des mesures de prévention proposées à l'employeur, aux conseillers en prévention interne ou externe et, selon le cas, au comité pour la prévention et la protection au travail, à la délégation syndicale ou aux travailleurs visés au chapitre VIII de la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

7° le montant et les conditions d'application de la majoration visée à l'alinéa 3.

8° les modalités d'application du présent article en cas d'occupation d'intérimaires.

BASISTEXT

Wijziging van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971

Artikel 49*bis*, zesde lid

De Koning bepaalt, op voordracht van de ministers die de arbeidsongevallen en de verzekeringsovereenkomsten onder hun bevoegdheid hebben en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad:

1° de in het eerste lid bedoelde frequentie, ernst, grens, die niet minder mag bedragen dan vijfmaal de gemiddelde ernst en frequentie, en de duur van de observatieperiode;

2° de berekening, de periode van aanrekening en de wijze van toepassing van de forfaitaire preventiecontributie, die niet minder mag bedragen dan 3.000 euro en niet meer dan 15.000 euro. Deze bedragen worden gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen op de door de Koning bepaalde wijze;

3° voor welke ondernemingen, rekening houdend met een minimum aantal arbeidsongevallen die overkomen zijn tijdens de observatieperiode, de forfaitaire preventiecontributie kan geïnd worden;

4° de nadere regels voor de vaststelling en de kennisgeving aan de verzekeringsonderneming door het Fonds voor arbeidsongevallen, alsook voor de rapportering aan het Fonds voor arbeidsongevallen;

5° de nadere regels voor de kennisgeving van het verzwaard risico aan de werkgever;

6° de nadere regels van kennisgeving van de voorgestelde preventiemaatregelen aan de werkgever, de interne of de externe preventieadviseurs en, naargelang van het geval, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging of de werknemers zoals bedoeld in hoofdstuk VIII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

7° het bedrag en de toepassingsvoorwaarden van de in het derde lid bedoelde opslag.

TEKST AANGEPAST AAN TITEL IV VAN HET ONTWERP VAN WET

Wijziging van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971

Artikel 49*bis*, zesde lid

De Koning bepaalt, op voordracht van de ministers die de arbeidsongevallen en de verzekeringsovereenkomsten onder hun bevoegdheid hebben en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad:

1° de in het eerste lid bedoelde frequentie, ernst, grens, die niet minder mag bedragen dan vijfmaal de gemiddelde ernst en frequentie, en de duur van de observatieperiode;

2° de berekening, de periode van aanrekening en de wijze van toepassing van de forfaitaire preventiecontributie, die niet minder mag bedragen dan 3.000 euro en niet meer dan 15.000 euro. Deze bedragen worden gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen op de door de Koning bepaalde wijze;

3° voor welke ondernemingen, rekening houdend met een minimum aantal arbeidsongevallen die overkomen zijn tijdens de observatieperiode, de forfaitaire preventiecontributie kan geïnd worden;

4° de nadere regels voor de vaststelling en de kennisgeving aan de verzekeringsonderneming door het Fonds voor arbeidsongevallen, alsook voor de rapportering aan het Fonds voor arbeidsongevallen;

5° de nadere regels voor de kennisgeving van het verzwaard risico aan de werkgever;

6° de nadere regels van kennisgeving van de voorgestelde preventiemaatregelen aan de werkgever, de interne of de externe preventieadviseurs en, naargelang van het geval, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de syndicale afvaardiging of de werknemers zoals bedoeld in hoofdstuk VIII van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

7° het bedrag en de toepassingsvoorwaarden van de in het derde lid bedoelde opslag;

8° de nadere regels voor de toepassing van dit artikel in geval van tewerkstelling van uitzendkrachten.

TEXTE DE BASE

Modification de l'arrêté royal portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en application de l'article 3, § 1er, 4° de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne.

Article 1er

§ 1er. Une cotisation de solidarité de 5 p.c à charge de l'employeur et de 2,5 p.c à charge du travailleur est due sur la rémunération des étudiants (, dont l'occupation se situe au cours des mois de juillet, août et septembre,) visés à l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 1er*bis*. Une cotisation de solidarité de 8 p.c à charge de l'employeur et de 4,5 p.c à charge du travailleur est due sur la rémunération des étudiants, visés à l'article 17*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l' arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, dont l'occupation se situe durant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement, à l'exception des mois de juillet, août et septembre.

TEXTE DE BASE ADAPTE AU TITRE V PROJET DE LOI

Modification de l'arrêté royal portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en application de l'article 3, § 1er, 4° de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne.

Article 1er

§ 1er. Une cotisation de solidarité de 5 p.c à charge de l'employeur et de 2,5 p.c à charge du travailleur est due sur la rémunération des étudiants (, dont l'occupation se situe au cours des mois de juillet, août et septembre,) visés à l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 1er*bis*. Une cotisation de solidarité de 8 p.c à charge de l'employeur et de 4,5 p.c à charge du travailleur est due sur la rémunération des étudiants, visés à l'article 17*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l' arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, dont l'occupation se situe durant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement, à l'exception des mois de juillet, août et septembre.

§ 1*ter*. Sur proposition du Conseil National du Travail et pour autant que les conditions déterminées par l'alinéa 2 du présent paragraphe soient remplies, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, modifier les taux de la cotisation de solidarité fixés par les § 1er et § 1er*bis *ou les remplacer par un taux unique qu'Il fixe. Il peut également, sur proposition du Conseil National du Travail et par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions d'application de la cotisation de solidarité.

La proposition du Conseil National du Travail doit contenir une évaluation de la réglementation actuellement applicable ainsi qu'une évaluation budgétaire de sa proposition, proposition qui ne peut

BASISTEXT

Wijziging van het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers, met toepassing van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische en Monetaire Unie.

Artikel 1

§ 1. Op het loon van de studenten, van wie de tewerkstelling plaatsvindt in de loop van de maanden juli, augustus en september, bedoeld in artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, is een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 5 procent ten laste van de werkgever en van 2,5 procent ten laste van de werknemer.

§ 1*bis*. Op het loon van de studenten, bedoeld in artikel 17*bis* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, van wie de tewerkstelling plaatsvindt gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen, met uitzondering van de maanden juli, augustus en september, is een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 8 procent ten laste van de werkgever en van 4,5 procent ten laste van de werknemer.

TEKST AANGEPAST AAN TITEL V VAN HET ONTWERP VAN WET

Wijziging van het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers, met toepassing van artikel 3, § 1, 4°, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische en Monetaire Unie.

Artikel 1

§ 1. Op het loon van de studenten, van wie de tewerkstelling plaatsvindt in de loop van de maanden juli, augustus en september, bedoeld in artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, is een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 5 procent ten laste van de werkgever en van 2,5 procent ten laste van de werknemer.

§ 1*bis*. Op het loon van de studenten, bedoeld in artikel 17*bis* van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, van wie de tewerkstelling plaatsvindt gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen, met uitzondering van de maanden juli, augustus en september, is een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 8 procent ten laste van de werkgever en van 4,5 procent ten laste van de werknemer.

§ 1*ter*. Op voorstel van de Nationale Arbeidsraad en voor zover de in het tweede lid van deze paragraaf vastgestelde voorwaarden zijn vervuld, kan de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de in § 1 et § 1*bis *vastgestelde percentages voor de solidariteitsbijdrage wijzigen of vervangen door een enig percentage dat Hij vaststelt. Hij kan ook op voorstel van de Nationale Arbeidsraad en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de toepassingsvoorwaarden voor de solidariteitsbijdrage bepalen.

Het voorstel van de Nationale Arbeidsraad moet een evaluatie van de van kracht zijnde reglementering bevatten alsook een budgettaire evaluatie van zijn voorstel, een voorstel waarvan het rendement

aboutir à un rendement inférieur au rendement de la réglementation actuellement applicable.

A défaut d'une proposition du Conseil National du Travail avant le 31er juillet 2007, le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil National du Travail, modifier les taux de la cotisation de solidarité fixés par les § 1er et § 1er*bis *ou les remplacer par un taux unique qu'Il fixe et il peut également déterminer les conditions d'application de la cotisation de solidarité.».

§ 2. Pour l'application de cet arrêté, on entend par rémunération, la rémunération visée à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

§ 3. La part de la cotisation de solidarité à charge du travailleur est retenue par l'employeur lors du paiement du salaire.

Elle est transférée par l'employeur à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale des travailleurs, en même temps que la part à charge de l'employeur, dans les délais et dans les mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

§ 4. Le produit de la cotisation de solidarité visée au § 1er et au § 1er*bis* est transmis par les organismes chargés de sa perception à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1er, 2° de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 5. L'employeur est assimilé pour la cotisation de solidarité à l'employeur visé dans le régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de versement, l'application des sanctions civiles et les dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription de l'action civile et judiciaire, le privilège, la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale.

§ 2. Pour l'application de cet arrêté, on entend par rémunération, la rémunération visée à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

§ 3. La part de la cotisation de solidarité à charge du travailleur est retenue par l'employeur lors du paiement du salaire.

Elle est transférée par l'employeur à l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale des travailleurs, en même temps que la part à charge de l'employeur, dans les délais et dans les mêmes conditions que les cotisations de sécurité sociale pour les travailleurs salariés.

§ 4. Le produit de la cotisation de solidarité visée au § 1er et au § 1er*bis* est transmis par les organismes chargés de sa perception à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1er, 2° de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 5. L'employeur est assimilé pour la cotisation de solidarité à l'employeur visé dans le régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les déclarations avec justification des cotisations, les délais en matière de versement, l'application des sanctions civiles et les dispositions pénales, le contrôle, le juge compétent en cas de contestation, la prescription de l'action civile et judiciaire, le privilège, la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale.

niet lager mag uitvallen dan dit van de thans toepasselijke reglementering.

Bij gebreke aan een voorstel van de Nationale Arbeidsraad vóór 31 juli 2007, kan de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit, en na het advies van de Nationale Arbeidsraad te hebben ingewonnen, de percentages van de solidariteitsbijdrage bepaald door de §§ 1 en 1*bis *wijzigen of ze vervangen door één percentage dat Hij vastlegt en kan Hij eveneens de toepassingsvoorwaarden van de solidariteitsbijdrage bepalen.

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder loon, het loon bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemer.

§ 3. Het deel van de solidariteitsbijdrage dat ten laste valt van de werknemer, wordt ingehouden door de werkgever bij de betaling van het loon.

Zij wordt door de werkgever gestort aan de instelling die belast is met de inning van de sociale-zekerheidsbijdragen, tegelijkertijd met het deel dat ten laste valt van de werkgever, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de sociale-zekerheidsbijdragen van de werknemer.

§ 4. De opbrengst van de solidariteitsbijdrage bedoeld in § 1 en in § 1*bis*, wordt door de instellingen, die belast zijn met de inning ervan, gestort aan de RSZ-Globaal Beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2° van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§ 5. De werkgever wordt, met betrekking tot de solidariteitsbijdrage, gelijkgesteld met de werkgever bedoeld in het algemene stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers, met name wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake uitbetaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de bevoegde rechter ingeval van betwisting, de verjaring van de rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

§ 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder loon, het loon bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemer.

§ 3. Het deel van de solidariteitsbijdrage dat ten laste valt van de werknemer, wordt ingehouden door de werkgever bij de betaling van het loon.

Zij wordt door de werkgever gestort aan de instelling die belast is met de inning van de sociale-zekerheidsbijdragen, tegelijkertijd met het deel dat ten laste valt van de werkgever, binnen dezelfde termijnen en onder dezelfde voorwaarden als de sociale-zekerheidsbijdragen van de werknemer.

§ 4. De opbrengst van de solidariteitsbijdrage bedoeld in § 1 en in § 1*bis*, wordt door de instellingen, die belast zijn met de inning ervan, gestort aan de RSZ-Globaal Beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2° van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

§ 5. De werkgever wordt, met betrekking tot de solidariteitsbijdrage, gelijkgesteld met de werkgever bedoeld in het algemene stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers, met name wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de termijnen inzake uitbetaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de bevoegde rechter ingeval van betwisting, de verjaring van de rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

TEXTE DE BASE

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

Article 2, § 3, 1°, alinéa 1er

Art. 2. — § 3. La présente loi ne s'applique pas:

1. aux personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la SA Société Fédérale de Participations, de la Commission Bancaire et Financière et des Assurances, du Fonds de Participation, de l'Office National du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la SA CREDIBE et de la SA Loterie Nationale.

Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles;

Les pouvoirs du Roi visés à l'alinéa 2, expirent à la date à laquelle le régime institué par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est rendu applicable aux personnes intéressées occupées par l'État, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public.

2. aux personnes occupées dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi;

3. aux membres du personnel subventionnés par l'État occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés.

4. aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE.

TEXTE DE BASE ADAPTE AU TITRE VII PROJET DE LOI

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

Article 2, § 3, 1°, alinéa 1er

Art. 2. — § 3. La présente loi ne s'applique pas:

1. aux personnes occupées par l'État, les Communautés, les Régions, les Commissions communautaires, les provinces, les communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public à l'exception de la SA Société Fédérale de Participations, de la Commission Bancaire et Financière et des Assurances, du Fonds de Participation, de l'Office National du Ducroire, de la Banque Nationale de Belgique, de la SA CREDIBE, de la SA Loterie Nationale, ***de la «*Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek*» et des sociétés de logement social agréées conformément aux codes du logement des Régions.***

Toutefois, le Roi peut, par arrêté motivé et délibéré en Conseil des Ministres, étendre en tout ou en partie, l'application de la présente loi à ces personnes ou certaines catégories d'entre elles;

Les pouvoirs du Roi visés à l'alinéa 2, expirent à la date à laquelle le régime institué par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités est rendu applicable aux personnes intéressées occupées par l'État, les provinces, les communes, les établissements publics et les organismes d'intérêt public.

2. aux personnes occupées dans des centres de formation professionnelle en application de la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi;

3. aux membres du personnel subventionnés par l'État occupés par les établissements d'enseignement libre subventionnés.

4. aux travailleurs engagés dans le cadre d'un contrat de travail ALE.

BASISTEXT

Wijziging aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Artikel 2, § 3, 1°, eerste lid

Art. 2. — § 3. Deze wet is niet van toepassing op:

1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de NV Federale Participatiemaatschappij, van de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, van het Participatiefonds, van de Nationale Delcrederedienst, van de Nationale Bank van België, van de NV CREDIBE en van de NV Nationale Loterij.

De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan;

De in het tweede lid bedoelde bevoegdheden van de Koning verstrijken de dag waarop de regeling, ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toepasselijk wordt verklaard op de betrokken personen, die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

2. Degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden;

3. de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs.

4. werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst.

TEKST AANGEPAST AAN TITEL VII VAN HET ONTWERP VAN WET

Wijziging aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

Artikel 2, § 3, 1°, eerste lid

Art. 2. — § 3. Deze wet is niet van toepassing op:

1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de Gemeenschappen, de Gewesten, de Gemeenschapscommissies, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut met uitzondering van de NV Federale Participatiemaatschappij, van de Commissie voor het Bank-, Financie- en Assurantiewezen, van het Participatiefonds, van de Nationale Delcrederedienst, van de Nationale Bank van België, van de NV CREDIBE, van de NV Nationale Loterij, ***van de Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek en van de maatschappijen voor sociale huisvesting erkend overeenkomstig de huisvestingscodes van de Gewesten***.

De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van deze wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan;

De in het tweede lid bedoelde bevoegdheden van de Koning verstrijken de dag waarop de regeling, ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toepasselijk wordt verklaard op de betrokken personen, die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

2. Degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleiding met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden;

3. de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs.

4. werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst.

TEXTE DE BASE

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

Article 220, alinéa 1er

Art. 220. — L'employeur, son préposé ou mandataire, est tenu de communiquer, par écrit, au conseil d'entreprise les informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi.

Le Roi détermine le délai dans lequel les informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi doivent être communiquées au conseil d'entreprise.

A défaut de conseil d'entreprise, les informations visées à l'alinéa précédent sont communiquées par écrit à la délégation syndicale dans le même délai. défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, les informations peuvent être consultées par les travailleurs au lieu où le règlement de travail doit être conservé, conformément à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

TEXTE DE BASE ADAPTE AU TITRE VIII PROJET DE LOI

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

Article 220, alinéa 1er

Art. 220. — L'employeur, son préposé ou mandataire, est tenu de communiquer, par écrit, au conseil d'entreprise les informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi. ***Ces informations portent sur les trois premiers trimestres de l'année qui précède et le quatrième trimestre de l'antépénultième année. La liste desdites mesures est établie annuellement par le Comité de gestion de l'Office national de sécurité sociale lors de sa dernière séance de décembre.***

Le Roi détermine le délai dans lequel les informations portant sur les avantages relatifs aux mesures en faveur de l'emploi doivent être communiquées au conseil d'entreprise.

A défaut de conseil d'entreprise, les informations visées à l'alinéa précédent sont communiquées par écrit à la délégation syndicale dans le même délai. défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, les informations peuvent être consultées par les travailleurs au lieu où le règlement de travail doit être conservé, conformément à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

BASISTEXT

Wijziging aan de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

Artikel 220, eerste lid

Art. 220. — De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, is ertoe gehouden aan de ondernemingsraad de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling schriftelijk mee te delen.

De Koning bepaalt de termijn waar binnen de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling aan de ondernemingsraad moeten meegedeeld worden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, worden de inlichtingen, bedoeld in vorig lid, binnen dezelfde termijn aan de vakbondsafvaardiging schriftelijk meegedeeld. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, kunnen de inlichtingen door de werknemers geraadpleegd worden op de plaats waar het arbeidsreglement moet worden bewaard overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

TEKST AANGEPAST AAN TITEL VIII VAN HET ONTWERP VAN WET

Wijziging aan de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

Artikel 220, eerste lid

Art. 220. — De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber, is ertoe gehouden aan de ondernemingsraad de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling schriftelijk mee te delen. ***Deze inlichtingen hebben betrekking op de eerste drie kwartalen van het voorgaande jaar en het vierde kwartaal van het jaar dat daaraan voorafgaat. De lijst van de voornoemde maatregelen wordt jaarlijks, tijdens zijn laatste vergadering van december, opgesteld door het Beheerscomité van de Rijksdienst voor sociale zekerheid.***

De Koning bepaalt de termijn waar binnen de inlichtingen over de voordelen betreffende de maatregelen ten gunste van de tewerkstelling aan de ondernemingsraad moeten meegedeeld worden.

Bij ontstentenis van een ondernemingsraad, worden de inlichtingen, bedoeld in vorig lid, binnen dezelfde termijn aan de vakbondsafvaardiging schriftelijk meegedeeld. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, kunnen de inlichtingen door de werknemers geraadpleegd worden op de plaats waar het arbeidsreglement moet worden bewaard overeenkomstig de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

TEXTE DE BASE

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

Chapitre III. — Dispositions spécifiques concernant le travail sur un même lieu de travail

Art. 7. — Si plusieurs entreprises ou institutions exercent des activités sur un même lieu de travail où des travailleurs travaillent, elles doivent coopérer à la mise en oeuvre des mesures concernant la sécurité et la santé des travailleurs et coordonner leurs activités à ce sujet.

Le Roi fixe les conditions et les modalités de la coopération et de la coordination visées à l'alinéa 1er.

TEXTE DE BASE ADAPTE AU TITRE IX PROJET DE LOI

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

Chapitre III. — Dispositions particulières relatives à l'occupation sur un même lieu de travail ou sur des lieux de travail adjacents ou voisins

«Art. 7. — § 1. Différentes entreprises ou institutions actives sur un même lieu de travail où travaillent des travailleurs, qu'elles y occupent ou non elles-mêmes des travailleurs, sont tenues:

1° de coopérer à la mise en oeuvre des mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° en tenant compte de la nature de leurs travaux, de coordonner leurs interventions en vue de la protection et la prévention contre les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° de se fournir mutuellement les informations nécessaires en particulier concernant, selon le cas:

a) les risques pour le bien-être ainsi que les mesures de prévention et les activités de prévention, pour chaque type de poste de travail et/ou chaque sorte de fonction et/ou chaque activité, pour autant que cette information soit pertinente pour la collaboration ou la coordination;

b) les mesures prises pour les premiers soins, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et les personnes désignées qui sont chargées de la mise en pratique de ces mesures.

§ 2. Différentes entreprises ou institutions actives sur des lieux de travail adjacents ou voisins, situés dans un même bien immeuble avec des équipements, des dispositifs d'accès, d'évacuation et de sauvetage communs, collaborent et coordonnent leurs interventions relatives à l'utilisation et, le cas échéant, à la gestion de ces équipements et dispositifs qui peuvent influencer la sécurité et la santé des travailleurs qui travaillent sur ces lieux de travail.

BASISTEXT

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

Hoofdstuk III. — Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats

Art. 7. — Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, werken samen bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemers en moeten hun optreden op dit vlak coördineren.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de regels voor de in het eerste lid bedoelde samenwerking en coördinatie.

TEKST AANGEPAST AAN TITEL XI VAN HET ONTWERP VAN WET

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

Hoofdstuk III. — Bijzondere bepalingen betreffende tewerkstelling op eenzelfde arbeidsplaats of op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen

Art. 7. — § 1. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats waar werknemers werken, ongeacht of ze daar al dan niet zelf werknemers tewerkstellen, zijn ertoe gehouden:

1° samen te werken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° rekening houdend met de aard van hun werkzaamheden, hun optreden te coördineren met het oog op de bescherming tegen en de preventie van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

3° elkaar wederzijds de nodige informatie te geven inzonderheid betreffende, naargelang het geval:

a) de risico's voor het welzijn alsmede de preventiemaatregelen en -activiteiten, voor elk type werkpost en/of elke soort functie en/of elke activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;

b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers en de aangeduide personen die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen.

§ 2. Verschillende ondernemingen of instellingen die bedrijvig zijn op aanpalende of naburige arbeidsplaatsen, gelegen in eenzelfde onroerend goed met gemeenschappelijke uitrustingen, toegangs-, evacuatie- of reddingsvoorzieningen, werken samen en coördineren hun optreden met betrekking tot het gebruik en desgevallend het beheer van deze uitrustingen en voorzieningen die een invloed kunnen hebben op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers die op deze arbeidsplaatsen werken.

§ 3. Le Roi peut déterminer la façon dont les informations visées au § 1er, 3°, sont diffusées.

Il peut également déterminer les modalités pour la collaboration et la coordination visées aux §§ 1 et 2.

§ 4. Les dispositions du présent chapitre ne s'appliquent pas lorsque les dispositions du chapitre IV ou V s'appliquent.»

Chapitre IV. — Dispositions spécifiques concernant les travaux effectués par des entreprises extérieures ou par des travailleurs intérimaires.

Chapitre IV. — Dispositions spécifiques concernant les travaux effectués par des entreprises extérieures ou par des travailleurs intérimaires.

Section première. — Travaux d'entreprises extérieures

Section première. — Travaux d'employeurs ou d'indépendants extérieurs

Art. 8. — L'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités est tenu:

Art. 8. — § 1. Les dispositions de la présente section s'appliquent aux entrepreneurs et aux sous-traitants qui effectuent des travaux dans l'entreprise d'un employeur et à cet employeur lui-même.

1° de donner aux employeurs de ces travailleurs les informations nécessaires à l'attention de leurs travailleurs concernant les risques et les mesures concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail applicables dans son établissement;

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

2° de s'assurer que ces travailleurs ont recu la formation et les instructions appropriées, inhérentes à l'activité de l'entreprise;

1° «établissement»: le lieu délimité géographiquement qui fait partie d'une entreprise ou institution et qui relève de la responsabilité d'un employeur qui y emploie lui-même des travailleurs;

3° de coordonner les activités des entreprises extérieures et d'assurer la collaboration entre ces entreprises et la sienne lors de l'exécution des mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Sont assimilées à un établissement, les installations exploitées par un employeur;

Les employeurs d'entreprises extérieures sont tenus:

2° «entrepreneur»: un employeur ou indépendant extérieur qui effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur, pour le compte de celui-ci ou avec son consentement, et conformément au contrat conclu avec ce dernier employeur;

1° de fournir à l'employeur chez qui leurs travailleurs exerceront des activités, les informations nécessaires à propos des risques inhérents à ces activités;

3° «sous-traitant»: un employeur ou indépendant extérieur qui, dans le cadre du contrat visé sous 2°, effectue des travaux dans l'établissement d'un employeur sur base d'un contrat conclu avec un entrepreneur;

§ 3. De Koning kan de wijze waarop de in § 1, 3°, bedoelde informatie wordt verstrekt, bepalen.

Hij kan eveneens de nadere regels bepalen voor de in §§ 1 en 2 bedoelde samenwerking en coördinatie.

§ 4. De bepalingen van dit hoofdstuk zijn niet van toepassing wanneer de bepalingen van hoofdstuk IV of V van toepassing zijn.

Hoofdstuk IV. — Bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden uitgevoerd door ondernemingen van buitenaf of door uitzendkrachten.

Hoofdstuk IV. — Bijzondere bepalingen betreffende werkzaamheden uitgevoerd door ondernemingen van buitenaf of door uitzendkrachten.

Afdeling 1. — Werkzaamheden van ondernemingen van buitenaf

Afdeling 1. — Werkzaamheden van werkgevers of zelfstandigen van buitenaf

Art. 8. — De werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren, is ertoe gehouden:

Art. 8. — § 1. De bepalingen van deze afdeling zijn van toepassing op aannemers en onderaannemers die in de inrichting van een werkgever werkzaamheden uitvoeren, en op die werkgever zelf.

§ 2. Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling wordt verstaan onder:

1° de werkgevers van die werknemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van hun werknemers met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk van toepassing in zijn inrichting;

2° zich ervan te vergewissen dat deze werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;

1° «inrichting»: de geografisch afgebakende plaats die deel uitmaakt van een onderneming of een instelling, en die onder de verantwoordelijkheid valt van een werkgever die er zelf werknemers tewerkstelt.

Worden met een inrichting gelijkgesteld, installaties die door een werkgever uitgebaat worden;

3° het optreden van de ondernemingen van buitenaf te coördineren en de samenwerking tussen deze ondernemingen en de zijne bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren.

De werkgevers van de ondernemingen van buitenaf zijn ertoe gehouden:

2° «aannemer»: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in de inrichting van een werkgever, voor diens rekening of met diens toestemming, werkzaamheden verricht conform een met deze laatste werkgever gesloten overeenkomst;

1° aan de werkgever bij wie hun werknemers werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

3° «onderaannemer»: een werkgever of zelfstandige van buitenaf die in het kader van de onder 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verricht in de inrichting van een werkgever op basis van een met een aannemer gesloten overeenkomst;

2° de coopérer à la coordination et à la collaboration visées à l'alinéa 1er, 3°.

Pour l'application des dispositions de la présente section sont aussi considérés comme sous-traitants, les employeurs ou indépendants extérieurs qui, dans le cadre du contrat visé sous 2°, effectuent des travaux dans l'établissement d'un employeur sur base d'un contrat conclu avec un sous-traitant.

Le Roi détermine, compte tenu du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle facon l'information visée au présent article est donnée.

Le Roi peut préciser les modalités de la coordination et de la collaboration précitées. Il peut également déterminer les conditions et les modalités selon lesquelles les employeurs visés à l'alinéa 1er assurent eux-mêmes l'information et la formation des travailleurs d'entreprises extérieures.

Art. 9. — L'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités est tenu:

Art. 9. — § 1. L'employeur dans l'établissement duquel des travaux sont effectués par des entrepreneurs et, le cas échéant, par des sous-traitants, est tenu de:

1° d'écarter l'entreprise dont il peut savoir que l'employeur ne respecte pas à l'égard de ses travailleurs les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution;

1° fournir les informations nécessaires aux entrepreneurs à l'attention des travailleurs des entrepreneurs ou sous-traitants et en vue de la concertation sur les mesures visées au point 4°.

2° de conclure un contrat avec l'employeur de l'entreprise extérieure comportant notamment les clauses suivantes:

Cette information concerne notamment:

a) l'employeur de l'entreprise extérieure s'engage à respecter les obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à l'établissement dans lequel ses travailleurs viennent exercer des activités;

a) les risques pour le bien-être des travailleurs ainsi que les mesures et activités de protection et prévention, concernant tant l'établissement en général que chaque type de poste de travail et/ou de fonction ou activité pour autant que cette information soit pertinente pour la collaboration ou la coordination;

b) si l'employeur de l'entreprise extérieure ne respecte pas ou respecte mal les obligations visées au point a), l'employeur dans l'établissement duquel les activités sont exercés peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'employeur de l'entreprise extérieure, dans les cas stipulés au contrat;

b) les mesures prises pour les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs et les travailleurs désignés qui sont chargés de mettre en pratique ces mesures;

2° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in het eerste lid, 3°.

De Koning bepaalt, rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming, op welke wijze de in dit artikel bedoelde informatie wordt verstrekt.

De Koning kan de nadere regels betreffende de coördinatie en samenwerking vaststellen. Hij kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in het eerste lid bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de ondernemingen van buitenaf informeren of opleiden.

Art. 9. De werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren, is er toe gehouden:

1° deze onderneming te weren waarvan hij kan weten dat de werkgever de verplichtingen opgelegd door deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten ten aanzien van zijn werknemers niet naleeft;

2° met de werkgever van de onderneming van buitenaf een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen:

a) de werkgever van de onderneming van buitenaf verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waarin zijn werknemers werkzaamheden komen uitvoeren na te leven;

b) indien de werkgever van de onderneming van buitenaf zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de werkgever van de onderneming van buitenaf;

Voor de toepassing van de bepalingen van deze afdeling worden eveneens als onderaannemers beschouwd, werkgevers of zelfstandigen van buitenaf die in het kader van de onder vorig lid, 2° bedoelde overeenkomst, werkzaamheden verrichten in de inrichting van een werkgever op basis van een met een onderaannemer gesloten overeenkomst.

Art. 9. — § 1. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° de aannemers de nodige informatie te verstrekken ten behoeve van de werknemers van de aannemers en onderaannemers en ten behoeve van het overleg met betrekking tot de maatregelen bedoeld in 4°.

Deze informatie betreft inzonderheid:

a) de risico's voor het welzijn van de werknemers alsmede de beschermings- en preventiemaatregelen en -activiteiten, zowel voor de inrichting in het algemeen als voor elk type werkpost en/of elke soort functie of activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie;

b) de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers en de aangewezen werknemers die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen;

3° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'employeur de l'entreprise extérieure, les mesures nécessaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à son établissement, si l'employeur de l'entreprise extérieure ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

Par dérogation à la disposition de l'alinéa 1er, 2°, b), l'employeur de l'entreprise extérieure peut convenir avec l'employeur dans l'établissement duquel ses travailleurs viennent exercer des activités que ce dernier veille au nom et pour le compte de l'employeur de l'entreprise extérieure à ce que les mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, propres à l'établissement soient respectées.

Le Roi peut préciser les obligations des employeurs d'entreprises extérieures et des employeurs dans l'établissement desquels des travailleurs de ces entreprises extérieures viennent exercer des activités. Il peut également déterminer quelles obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent être considérées comme propres à l'établissement dans lequel les travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités.

2° s'assurer que les travailleurs visés au point 1° ont reçu la formation appropriée et les instructions inhérentes à son activité professionnelle;

3° prendre les mesures appropriées pour l'organisation de l'acceuil spécifique à son établissement des travailleurs visés au point 1° et, le cas échéant, le confier à un membre de sa ligne hiérarchique;

4° coordonner l'intervention des entrepreneurs en des sous-traitants et d'assurer la collaboration entre ces entrepreneurs et sous-traitants et son établissement lors de la mise en œuvre des mesures en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

5° veiller à ce que les entrepreneurs respectent leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à son établissement.

§ 2. L'employeur dans l'établissement duquel sont effectués des travaux par des entrepreneurs et, le cas échéant, par des sous-traitants, est tenu:

1° d'écarter tout entrepreneur dont il peut savoir ou constate que celui-ci ne respecte pas les obligations imposées par la présente loi et ses arrêtés d'exécution visant la protection des travailleurs;

2° de conclure avec chaque entrepreneur un contrat comportant notamment les clauses suivantes:

a) l'entrepreneur s'engage à respecter ses obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement dans lequel il vient effectuer des travaux et à les faire respecter par ses sous-traitants;

3° zelf, na ingebrekestelling van de werkgever van de onderneming van buitenaf, de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan zijn inrichting te treffen, indien de werkgever van de onderneming van buitenaf deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft.

In afwijking van de bepalingen van het eerste lid, 2°, b), kan de werkgever van de onderneming van buitenaf met de werkgever in wiens inrichting zijn werknemers werkzaamheden komen uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de werkgever van de onderneming van buitenaf zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

De Koning kan de verplichtingen van de werkgevers van ondernemingen van buitenaf en van de werkgevers in wier inrichting werknemers van die ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren nader bepalen. Hij kan eveneens bepalen welke verplichtingen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk moeten beschouwd worden als eigen aan de inrichting waarin de werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren.

2° zich ervan te vergewissen dat de in 1° bedoelde werknemers de passende opleiding en instructies inherent aan zijn bedrijfsactiviteit hebben ontvangen;

3° de gepaste maatregelen te treffen voor de organisatie van het aan zijn inrichting specifiek onthaal van de in 1° bedoelde werknemers en, in voorkomend geval, deze aan een lid van zijn hiërarchische lijn toe te vertrouwen;

4° het optreden van de aannemers en onderaannemers te coördineren en de samenwerking tussen deze aannemers en onderaannemers en zijn inrichting bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te verzekeren;

5° er zorg voor te dragen dat de aannemers hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan zijn inrichting, naleven.

§ 2. De werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door aannemers en, in voorkomend geval, door onderaannemers, is ertoe gehouden:

1° elke aannemer te weren waarvan hij kan weten of vaststelt dat deze de verplichtingen opgelegd door deze wet en haar uitvoeringsbesluiten met het oog op de bescherming van de werknemers niet naleeft;

2° met elke aannemer een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid volgende bedingen zijn opgenomen:

a) de aannemer verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar hij werkzaamheden komt uitvoeren, na te leven en door zijn onderaannemers te doen naleven;

b) si l'entrepreneur ne respecte pas ou respecte mal ses obligations visées au point a), l'employeur dans l'établissement duquel les travaux sont effectués, peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'entrepreneur, dans les cas stipulés au contrat;

c) l'entrepreneur qui fait appel à un (des) sous-traitant(s) pour l'exécution de travaux dans l'établissement d'un employeur, s'engage à reprendre dans le(s) contrat(s) avec ce(s) sous-traitant(s) les clauses telles que visées aux points a) et b), ce qui implique notament que lui-même, si le sous-traitant ne respecte pas ou respecte mal les obligations visées au point a), peut prendre les mesures nécessaires, aux frais du sous-traitant, dans les cas stipulés au contrat.

3° de prendre lui-même sans délai, après mise en demeure de l'entrepreneur, les mesures nécessaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à son établissement, si l'entrepreneur ne prend pas ces mesures ou respecte mal ses obligations.

Art. 10. Lorsqu'un employeur fait ou laisse exercer dans son établissement des activités par un indépendant il est tenu:

Art. 10. — § 1. Les entrepreneurs et, le cas échéant, les sous-traitants qui viennent effectuer des travaux dans l'établissement d'un employeur sont tenus de:

1° d'écarter l'indépendant dont il peut savoir qu'il ne tiendra pas compte des mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, lorsqu'il exerce ses activités;

1° respecter leurs obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui sont propres à l'établissement où ils viennent effectuer des travaux et à les faire respecter par leurs sous-traitants;

2° de donner à l'indépendant les informations nécessaires à propos des risques et des mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail applicables dans son établissement;

2° fournir les informations visées à l'article 9, § 1, 1° à leurs travailleurs et sous-traitant(s);

3° de conclure avec l'indépendant un contrat comportant notamment les clauses suivantes:

3° fournir à l'employeur auprès duquel ils effectueront des travaux les informations nécessaires relatives aux risques propres à ces travaux;

a) l'indépendant s'engage à respecter les obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement dans lequel il vient exercer des activités;

4° accorder leur coopération à la coordination et collaboration visées à l'article 9, § 1, 4°;

b) si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal les obligations visées au point a), l'employeur dans

§ 2. Les entrepreneurs et, le cas échéant, les sous-traitants ont les mêmes obligations à l'égard de

Art. 10. — Wanneer een werkgever in zijn inrichting werkzaamheden doet of laat uitvoeren door een zelfstandige is hij ertoe gehouden:

1° de zelfstandige te weren van wie hij kan weten dat hij bij de uitoefening van zijn werkzaamheden geen rekening houdt met de maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk;

2° de zelfstandige de nodige informatie te verstrekken met betrekking tot de risico's en de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk van toepassing in zijn inrichting;

3° met de zelfstandige een overeenkomst te sluiten waarin inzonderheid de volgende bedingen zijn opgenomen:

a) de zelfstandige verbindt er zich toe zijn verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven;

b) indien de zelfstandige zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever

b) indien de aannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, kan de werkgever in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd, zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de aannemer;

c) de aannemer die een beroep doet op (een) onderaannemer(s) voor het uitvoeren van werkzaamheden in de inrichting van een werkgever, verbindt er zich toe om in de overeenkomst(en) met deze onderaannemer(s) de bedingen op te nemen zoals bedoeld onder a) en b), wat inzonderheid inhoudt dat hijzelf, indien de onderaannemer zijn onder a) bedoelde verplichtingen niet of gebrekkig naleeft, de nodige maatregelen kan treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de onderaannemer.

3° zelf, na ingebrekestelling van de aannemer, onverwijld de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting te treffen, indien de aannemer deze maatregelen niet neemt of zijn verplichtingen gebrekkig naleeft.

Art. 10. — § 1. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers die werkzaamheden komen uitvoeren in de inrichting van een werkgever, zijn ertoe gehouden:

1° hun verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk die eigen zijn aan de inrichting waar zij werkzaamheden komen uitvoeren, na te leven en te doen naleven door hun onderaannemers;

2° de informatie, bedoeld in artikel 9, § 1, 1°, aan hun werknemers en onderaannemer(s) te verstrekken;

3° aan de werkgever bij wie zij werkzaamheden zullen uitvoeren de nodige informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

4° hun medewerking te verlenen aan de coördinatie en samenwerking bedoeld in artikel 9, § 1, 4°;

§ 2. De aannemers en, in voorkomend geval, de onderaannemers hebben ten aanzien van hun

l'établissement duquel les activités sont exercées peut lui-même prendre les mesures nécessaires, aux frais de l'indépendant, dans les cas stipulés au contrat;

4° de prendre lui-même, après avoir mis en demeure l'indépendant, les mesures nécessaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à son établissement, si l'indépendant ne respecte pas ou respecte mal ces mesures;

5° de coordonner les activités des indépendants et d'assurer la collaboration entre ces indépendants et son entreprise lors de l'exécution des mesures relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail.

Art. 11. — L'indépendant qui exerce des activités dans l'établissement d'un employeur est tenu:

1° de fournir à cet employeur des informations à propos des risques inhérents à ces activités;

2° de respecter les obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution du travail, propres à l'établissement où il vient exercer des activités;

3° de coopérer à la coordination et à la collaboration visées à l'article 10, 5°.

Art. 12. — § 1er. Le Roi détermine, compte tenu du degré de risque et de la taille de l'entreprise, de quelle facon les informations visées aux articles 10 et 11 sont données.

§ 2. Le Roi peut déterminer:

1° les modalités concernant la coordination et la collaboration visées aux articles 10 et 11;

leurs sous-traitants que l'employeur a à l'égard de ses entrepreneurs en application de l'article 9, § 2.

Art. 11. — Par dérogation aux dispositions des articles 9, § 2, 2°, b) et 10, § 2, l'entrepreneur ou, le cas échéant, le sous-traitant peut convenir avec l'employeur dans l'établissement duquel il vient effectuer des travaux, que ce dernier veille, au nom et pour le compte de l'entrepreneur ou du sous-traitant, au respect des mesures en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail propres à l'établissement.

Art. 12. — § 1. Le Roi peut:

1° rendre les obligations des articles 9 et 10 applicables à l'employeur dans l'établissement duquel des travaux sont effectués par des employeurs ou des indépendants, sans qu'ils aient conclu un contrat avec l'employeur cité en premier lieu et à ces employeurs ou indépendants lorsque ces travaux sont effectués dans des conditions similaires telles que visées aux articles 9 et 10;

2° déterminer la façon dont les informations visées à l'article 9, § 1, 1° et à l'article 10, § 1, 2° et 3° sont fournies;

in wiens inrichting de werkzaamheden worden uitgevoerd zelf de nodige maatregelen treffen, in de bij de overeenkomst bepaalde gevallen, op kosten van de zelfstandige;

4° zelf, na ingebrekestelling van de zelfstandige, de nodige maatregelen in verband met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan zijn inrichting te treffen, indien de zelfstandige deze maatregelen niet of gebrekkig naleeft;

5° het optreden van de zelfstandigen te coördineren en de samenwerking tussen deze zelfstandigen en zijn onderneming bij de uitvoering van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk te verzekeren.

Art. 11. — De zelfstandige die in de inrichting van een werkgever werkzaamheden uitvoert is er toe gehouden:

1° aan deze werkgever informatie te verstrekken over de risico's eigen aan die werkzaamheden;

2° de verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk eigen aan de inrichting waarin hij werkzaamheden komt uitvoeren na te leven;

3° zijn medewerking te verlenen aan de coördinatie en de samenwerking bedoeld in artikel 10, 5°.

Art. 12. — § 1. De Koning bepaalt, rekening houdend met de risicograad en de omvang van de onderneming op welke wijze de in de artikelen 10 en 11 bedoelde informatie wordt verstrekt.

§ 2. De Koning kan:

1° de nadere regelen betreffende de coördinatie en de samenwerking bedoeld in de artikelen 10 en 11 bepalen;

onderaannemers dezelfde verplichtingen als de werkgever in toepassing van artikel 9, § 2 heeft ten aanzien van de aannemers.

Art. 11. — In afwijking van de bepalingen van de artikelen 9, § 2, 2°, b) en 10, § 2, kan een aannemer of, in voorkomend geval, een onderaannemer met de werkgever in wiens inrichting hij werkzaamheden komt uitvoeren overeenkomen dat deze laatste in naam en voor rekening van de aannemer of onderaannemer zorgt voor de naleving van de maatregelen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen aan de inrichting.

Art. 12. — § 1. De Koning kan:

1° de verplichtingen van de artikelen 9 en 10 toepasselijk verklaren op de werkgever in wiens inrichting werkzaamheden worden uitgevoerd door werkgevers of zelfstandigen, zonder dat zij met eerstgenoemde werkgever een overeenkomst hebben gesloten en op die werkgevers of zelfstandigen, wanneer deze werkzaamheden worden uitgevoerd in gelijkaardige omstandigheden als deze bedoeld in de artikelen 9 en 10;

2° de wijze bepalen waarop de in de artikel 9, § 1, 1° en artikel 10, § 1, 2° en 3° bedoelde informatie wordt verstrekt;

2° quelles obligations relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel l'indépendant vient exercer des activités;

3° les obligations des employeurs dans l'établissement duquel des indépendants viennent exercer des activités ainsi que les obligations de ces indépendants.

§ 3. Les arrêtés visés au présent article sont pris après avoir été soumis à l'avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions.

3° fixer les modalités relatives à la coordination et la collaboration;

4° déterminer quelles obligations en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont propres à l'établissement dans lequel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants effectuent des travaux;

5° préciser les obligations des employeurs dans l'établissement desquels des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants effectuent des travaux et les obligations de ces entrepreneurs et sous-traitants.

§ 2. Le Roi peut également déterminer sous quelles conditions et selon quelles modalités les employeurs visés à l'article 9, § 1er informent et forment eux-mêmes les entrepreneurs et sous-traitants.

§ 3. La façon dont les informations sont fournies, visées au § 1er, 2°, les modalités visées au § 1er, 3°, ou les conditions visées au § 2, peuvent être fixées, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, par une convention collective de travail conclue dans une commission paritaire ou dans le Conseil national du Travail et rendue obligatoire par le Roi, et pour les autres employeurs, par une convention conclue entre les organisations représentant les employeurs et les travailleurs concernés et le ministre qui a le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dans ses attributions.

§ 4. Le Roi prend les arrêtés visés au §§ 1er et 2 lorsqu'ils peuvent être applicables aux indépendants, après avis du ministre qui a les classes moyennes dans ses attributions»

Article 83

Art. 83. — Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 EUR ou d'une de ces peines seulement, l'entrepreneur, ses mandataires ou préposes qui ont commis une infraction à l'article 7 et à ses arrêtés d'exécution.

Article 83

Art. 83. — Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 EUR ou d'une de ces peines seulement, l'entrepreneur, ses mandataires ou préposes qui ont commis une infraction à l'***article 7, §§ 1er et 2,*** et à ses arrêtés d'exécution.

2° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de zelfstandige werkzaamheden komt uitvoeren;

3° de verplichtingen van de werkgevers in wier inrichting zelfstandigen werkzaamheden komen uitvoeren en de verplichtingen van deze zelfstandigen nader bepalen.

§ 3. De besluiten bedoeld in dit artikel worden genomen na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.

3° de nadere regels betreffende de coördinatie en de samenwerking vaststellen;

4° bepalen welke verplichtingen inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk eigen zijn aan de inrichting waarin de aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren;

5° de verplichtingen van de werkgevers in wier inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden uitvoeren en de verplichtingen van deze aannemers en onderaannemers nader bepalen.

§ 2. De Koning kan tevens bepalen onder welke voorwaarden en volgens welke nadere regels de in artikel 9, § 1, bedoelde werkgevers zelf de werknemers van de aannemers en onderaannemers informeren en opleiden.

§ 3. De wijze waarop de informatie wordt verstrekt bedoeld in § 1, 2°, de nadere regels bedoeld in § 1, 3°, of de voorwaarden bedoeld in § 2, kunnen worden vastgesteld, voor de werkgevers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, bij een in een paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen bindend verklaard is, en voor de andere werkgevers bij een overeenkomst gesloten tussen de organisaties die betrokken werkgevers en werknemers vertegenwoordigen en de minister bevoegd inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§ 4. De Koning neemt de in §§ 1 en 2 bedoelde besluiten, wanneer zij van toepassing kunnen zijn op zelfstandigen, na advies van de minister tot wiens bevoegdheid de middenstand behoort.»

Artikel 83

Art. 83. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft de ondernemer, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 7 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Artikel 83

Art. 83. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft de ondernemer, zijn lasthebbers of aangestelden die ***artikel 7, §§ 1 en 2,*** en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Article 84

Art. 84. — Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2000 EUR ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 1er, 3 et 4, et à leurs arrêtés d'exécution;

2° l'employeur de l'entreprise extérieure, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 8, alinéas 2, 3 et 4, et à leurs arrêtés d 'exécution.

Article 85

Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 EUR ou d'une de ces peines seulement, l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exercer des activités, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions des articles 9, 10 et 12, et de leurs arrêtés d'exécution, ainsi que l'utilisateur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 12*ter* et l'entreprise de travail intérimaire, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 12*quater*.

Article 84

Art. 84. — Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 2000 EUR ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur dans l'établissement duquel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants viennent effectuer des travaux, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 9, § 1er et à ses arrêtés d'exécution;

2° les entrepreneurs et les sous-traitants, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 10, § 1er et à ses arrêtés d'exécution.

Article 85

Art. 85. — Sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1000 EUR ou d'une de ces peines seulement:

1° l'employeur dans l'établissement duquel des entrepreneurs et, le cas échéant, des sous-traitants viennent effectuer des travaux, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 9, § 2 et à ses arrêtés d'exécution;

2° les entrepreneurs et les sous-traitants, leurs mandataires ou préposés qui ont commis une infraction aux dispositions de l'article 10, § 2 et à ses arrêtés d'exécution;

***3° l'utilisateur, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 12*ter *et l'entreprise de travail intérimaire, ses mandataires ou préposés qui ont commis une infraction à l'article 12*quater.**

Artikel 84

Art. 84. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 2 000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, eerste, derde en vierde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de werkgever van de onderneming van buitenaf, zijn lasthebbers of aangestelden die artikel 8, tweede, derde en vierde lid, en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Artikel 85

Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 50 tot 1 000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van de artikelen 9, 10 en 12, en hun uitvoeringsbesluiten hebben overtreden, alsook de gebruiker, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van artikel 12*ter* hebben overtreden en het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 12*quater* hebben overtreden.

Artikel 84

Art. 84. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 2000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 9, § 1 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de aannemers en onderaannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 10, § 1 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden.

Artikel 85

Art. 85. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met een geldboete van 50 tot 1000 EUR of met één van die straffen alleen worden gestraft:

1° de werkgever in wiens inrichting aannemers en, in voorkomend geval, onderaannemers werkzaamheden komen uitvoeren, zijn lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 9, § 2 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

2° de aannemers en onderaannemers, hun lasthebbers of aangestelden die de bepalingen van artikel 10, § 2 en de uitvoeringsbesluiten ervan hebben overtreden;

3° de gebruiker, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van artikel 12*ter *hebben overtreden en het uitzendbureau, zijn lasthebbers of aangestelden, die de bepalingen van artikel 12*quater *hebben overtreden.

Article 88

Art. 88. — Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 26 à 500 EUR ou d'une de ces peines seulement, l'indépendant qui a commis une infraction aux articles 11, 12 et 28, alinéa 2.

Article 94*ter*, § 2, alinéa 2, 1°

Art. 94*ter*. — § 2. Après tout accident du travail grave avec un travailleur sur un lieu de travail auquel s'appliquent les dispositions des chapitres IV ou V, les employeurs, les utilisateurs, les entreprises de travail intérimaire, les maîtres d'oeuvre chargés de l'exécution, les entrepreneurs, les sous-traitants et les indépendants concernés par l'accident, selon le cas, collaborent pour faire en sorte que l'accident soit immédiatement examiné par un ou plusieurs services de prévention compétents et qu'un rapport circonstancié soit fourni à toutes les personnes concernées visées ci-dessus et aux fonctionnaires vises à l'article précédent dans les dix jours qui suivent l'accident.

Les conventions pratiques concernant cette collaboration, les services de prévention compétents qui examineront les possibles accidents graves du travail et l'arrangement des frais pouvant découler de ces examens, sont à cet effet reprises dans des clauses spécifiques:

1° du contrat visé aux articles 9, 2°, ou 10, 3°, à l'initiative de l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exercer des activités;

2° sans préjudice de 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, du contrat conclu entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire, sur l'initiative de cette dernière, conformément aux règles détaillées à définir par le Roi;

3° du contrat visé à l'article 29, 2°, à l'initiative du maître d'oeuvre chargé de l'exécution, de l'entrepreneur ou du sous-traitant selon le cas.

Article 88

Art. 88. — Est puni d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 26 à 500 EUR ou d'une de ces peines seulement, l'indépendant qui a commis une infraction ***à l'article 28, alinéa 2***.

Article 94*ter*, § 2, alinéa 2, 1°

Art. 94*ter*. — § 2. Après tout accident du travail grave avec un travailleur sur un lieu de travail auquel s'appliquent les dispositions des chapitres IV ou V, les employeurs, les utilisateurs, les entreprises de travail intérimaire, les maîtres d'oeuvre chargés de l'exécution, les entrepreneurs, les sous-traitants et les indépendants concernés par l'accident, selon le cas, collaborent pour faire en sorte que l'accident soit immédiatement examiné par un ou plusieurs services de prévention compétents et qu'un rapport circonstancié soit fourni à toutes les personnes concernées visées ci-dessus et aux fonctionnaires vises à l'article précédent dans les dix jours qui suivent l'accident.

Les conventions pratiques concernant cette collaboration, les services de prévention compétents qui examineront les possibles accidents graves du travail et l'arrangement des frais pouvant découler de ces examens, sont à cet effet reprises dans des clauses spécifiques:

1° du contrat visé ***à l'article 9, § 2, 2°***, à l'initiative de l'employeur dans l'établissement duquel des travailleurs d'entreprises extérieures ou des indépendants viennent exercer des activités;

2° sans préjudice de 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, du contrat conclu entre l'utilisateur et l'entreprise de travail intérimaire, sur l'initiative de cette dernière, conformément aux règles détaillées à définir par le Roi;

3° du contrat visé à l'article 29, 2°, à l'initiative du maître d'oeuvre chargé de l'exécution, de l'entrepreneur ou du sous-traitant selon le cas.

Artikel 88

Art. 88. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 26 tot 500 EUR of met één van die straffen alleen wordt gestraft de zelfstandige die de bepalingen van de artikelen 11, 12 en 28, tweede lid, heeft overtreden.

Artikel 94*ter*, § 2, tweede lid, 1°

Art. 94*ter*. — § 2. Na elk ernstig arbeidsongeval met een werknemer op een arbeidsplaats waar de bepalingen van de hoofdstukken IV of V van toepassing zijn, werken, naargelang het geval, de bij het ongeval betrokken werkgevers, gebruikers, uitzendbureau's, bouwdirecties belast met de uitvoering, aannemers, onderaannemers en zelfstandigen samen, om er voor te zorgen dat het ongeval onmiddellijk door één of meer bevoegde preventiediensten onderzocht wordt en dat, binnen de tien dagen volgend op het ongeval, een omstandig verslag aan alle hierboven bedoelde betrokken personen en aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren bezorgd wordt.

De praktische afspraken betreffende deze samenwerking, de bevoegde preventiediensten die de mogelijke ernstige ongevallen zullen onderzoeken en de regeling van de eventuele kosten die uit deze onderzoeken kunnen voortvloeien, worden daartoe in specifieke bedingen opgenomen in:

1° de overeenkomst bedoeld in de artikelen 9, 2°, of 10, 3°, op initiatief van de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden komen uitvoeren;

2° onverminderd 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, de overeenkomst gesloten tussen gebruiker en uitzendbureau, op initiatief van dit laatste, overeenkomstig de nadere regels te bepalen door de Koning;

3° de overeenkomst bedoeld in artikel 29, 2°, op initiatief van, naargelang het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer.

Artikel 88

Art. 88. — Met gevangenisstraf van acht dagen tot één jaar en met geldboete van 26 tot 500 EUR of met één van die straffen alleen wordt gestraft de zelfstandige die de bepalingen van ***het artikel 28, tweede lid,*** heeft overtreden.

Artikel 94*ter*, § 2, tweede lid, 1°

Art. 94*ter*. — § 2. Na elk ernstig arbeidsongeval met een werknemer op een arbeidsplaats waar de bepalingen van de hoofdstukken IV of V van toepassing zijn, werken, naargelang het geval, de bij het ongeval betrokken werkgevers, gebruikers, uitzendbureau's, bouwdirecties belast met de uitvoering, aannemers, onderaannemers en zelfstandigen samen, om er voor te zorgen dat het ongeval onmiddellijk door één of meer bevoegde preventiediensten onderzocht wordt en dat, binnen de tien dagen volgend op het ongeval, een omstandig verslag aan alle hierboven bedoelde betrokken personen en aan de in vorig artikel bedoelde ambtenaren bezorgd wordt.

De praktische afspraken betreffende deze samenwerking, de bevoegde preventiediensten die de mogelijke ernstige ongevallen zullen onderzoeken en de regeling van de eventuele kosten die uit deze onderzoeken kunnen voortvloeien, worden daartoe in specifieke bedingen opgenomen in:

1° de overeenkomst bedoeld in ***het artikel 9, § 2, 2°***, op initiatief van de werkgever in wiens inrichting werknemers van ondernemingen van buitenaf of zelfstandigen werkzaamheden komen uitvoeren;

2° onverminderd 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, de overeenkomst gesloten tussen gebruiker en uitzendbureau, op initiatief van dit laatste, overeenkomstig de nadere regels te bepalen door de Koning;

3° de overeenkomst bedoeld in artikel 29, 2°, op initiatief van, naargelang het geval, de bouwdirectie belast met de uitvoering, de aannemer of de onderaannemer.

Centrale drukkerij – Deze publicatie wordt uitsluitend gedrukt op volledig gerecycleerd papier
Imprimerie centrale – Cette publication est imprimée exclusivement sur du papier entièrement recyclé