

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 november 2018

WETSONTWERP

**houdende diverse
arbeidsbepalingen**

INHOUD

	Blz.
Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	21
Impactanalyses	33
Advies van de Raad van State	86
Wetsontwerp	92
Coördinatie van de artikelen	100

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

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 novembre 2018

PROJET DE LOI

**portant des dispositions diverses
relatives au travail**

SOMMAIRE

	Pages
Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	21
Analyses d'impact	59
Avis du Conseil d'État	86
Projet de loi	92
Coordination des articles	111

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

9493

De regering heeft dit wetsontwerp op 5 november 2018 ingediend.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 5 novembre 2018.

De “goedkeuring tot drukken” werd op 5 november 2018 door de Kamer ontvangen.

Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 5 novembre 2018.

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

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

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

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

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

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

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

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

SAMENVATTING

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

— *de uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van bepaalde verloven en de wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof;*

— *de uitsluiting van outplacementbegeleiding en de wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;*

— *projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie en de wijziging van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I);*

— *de wijziging van verschillende wetten naar aanleiding van de invoering van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers;*

— *de wijzigingen van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers;*

— *de Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst.*

RÉSUMÉ

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

— *de l'élargissement de la notion d'enfant en situation d'handicap dans le cadre de certains congés et la modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi que les modifications de la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental;*

— *des exclusions reclassement professionnel et la Modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs;*

— *des projets d'organisation du travail tournée vers l'avenir et la modification de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I);*

— *de la modification de différentes lois liée à l'introduction du nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs;*

— *des modifications de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs;*

— *du Service d'information et de recherche sociale.*

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

HOOFDSTUK 2

Uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van bepaalde verloven

ALGEMENE TOELICHTING

Dit hoofdstuk heeft tot doel om de notie kind met een handicap, zoals die op vandaag bestaat in het adoptieverlof bedoeld in artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in het ouderschapsverlof, uit te breiden, teneinde de handicap in al zijn dimensies in aanmerking te nemen.

In het kader van een aantal verloven wordt voorzien in specifieke maatregelen voor de werknemers die het recht op verlof uitoefenen ten behoeve van een kind met een handicap.

Zo bepaalt artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 dat de maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Inzake ouderschapsverlof wordt de leeftijdsgrens opgetrokken wanneer het kind voor ten minste 66 pct. getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag. De leeftijdsgrens wordt dan meer bepaald vastgesteld op 21 jaar.

De notie kind met een handicap wordt daarbij telkens ingevuld op basis van een zekere graad van lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid (m.n. ten minste 66 pct., hetgeen overeenkomt met ten minste vier punten in de eerste pijler van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag) en dus slechts rekening houdend met de invaliditeit van het kind.

Het is evenwel wenselijk om in het kader van voormelde verloven de handicap in al zijn dimensies in aanmerking te nemen. Dit betekent dat niet alleen de gevolgen van de aandoening op de lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid van het kind in rekening

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

CHAPITRE 2

Elargissement de la notion d'enfant en situation de handicap dans le cadre de certains congés

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Ce chapitre a pour objectif d'élargir la notion d'enfant en situation de handicap telle qu'elle existe actuellement dans le congé d'adoption visé à l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans le congé parental afin de prendre en considération le handicap dans toutes ses dimensions.

Dans le cadre d'un certain nombre de congés, des mesures spécifiques sont prévues pour les travailleurs qui exercent le droit à un congé au bénéfice d'un enfant en situation de handicap.

L'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 prévoit ainsi que la durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

En matière de congé parental, la limite d'âge est augmentée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. La limite d'âge est plus précisément fixée à 21 ans.

La notion d'enfant en situation de handicap y est à chaque fois définie sur la base d'un certain degré d'incapacité physique et mentale (à savoir, au moins 66 %, ce qui correspond à au moins 4 points dans le premier pilier de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales) et donc seulement en tenant compte de l'invalidité de l'enfant.

Il est toutefois souhaitable, dans le cadre des congés précités, de prendre en considération le handicap dans toutes ses dimensions. Cela signifie que les conséquences de cette affection ne doivent pas être prises en compte uniquement au niveau de l'incapacité physique

worden gebracht, maar tevens de gevolgen op zijn activiteit en participatie aan het dagelijkse leven, alsook de belasting op de familiale omgeving. Op deze aspecten hebben respectievelijk de tweede en derde pijler van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag betrekking.

Niettegenstaande meer aspecten van de aandoening in rekening zullen worden gebracht, moeten voormelde maatregelen wel gericht blijven op de werknemers die het verlof opnemen ten behoeve van een kind dat een aandoening met een zekere ernst heeft.

Dit hoofdstuk wil de in het kader van het adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 en het ouderschapsverlof gebruikte invulling van de notie kind met een handicap derhalve uitbreiden, zodat het in de toekomst ook de kinderen omvat met een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Deze uitbreiding is gebaseerd op het advies nr. 2 072 dat de Nationale Arbeidsraad op 29 januari 2018 heeft uitgebracht over dit onderwerp.

Op verzoek van de huidige minister van Werk, heeft de Nationale Arbeidsraad zich met name gebogen over de uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van zijn collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103, die de Nationale Arbeidsraad in het kader van artikel 103bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen heeft gesloten, voorziet voor de werknemers namelijk in een recht op voltijds tijdskrediet, een halftijdse of een vijfde vermindering met motief om zorg te dragen voor hun gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar (art. 4, § 1, d), van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103). De notie kind met een handicap kreeg hier eenzelfde invulling, waardoor dit tijdskrediet met motief voorbehouden was voor de werknemers wiens kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die leidt tot een erkenning van minstens 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

De Nationale Arbeidsraad heeft beslist het resultaat van zijn reflectie in aanmerking te nemen door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103/4 van 29 januari 2018

et mentale de l'enfant mais également au niveau des conséquences sur ses capacités d'activité et de participation à la vie quotidienne ainsi que l'impact sur le milieu familial. Le deuxième et le troisième pilier de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, concernent respectivement ces aspects.

Même si d'avantage d'aspects de l'affection seront pris en compte, les mesures précitées doivent rester orientées sur les travailleurs qui prennent congé au bénéfice d'un enfant dont l'affection présente une certaine gravité.

Ce chapitre vise par conséquent à élargir la notion d'enfant en situation d'handicap, telle qu'utilisée dans le cadre du congé d'adoption visé à l'article 30ter de loi du 3 juillet 1978 et dans le cadre du congé parental, de telle sorte que, dans le futur, elle englobe également les enfants avec une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Cet élargissement est basé sur l'avis n° 2 072 que le Conseil National du Travail a rendu le 29 janvier 2018 à ce sujet.

A la demande de l'actuel ministre de l'Emploi, le Conseil National du travail s'est plus précisément penché sur l'élargissement de la notion d'enfant en situation de handicap dans le cadre de sa convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

La convention collective n° 103, que le Conseil National du Travail a conclue dans le cadre de l'article 103bis de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, prévoit en effet pour les travailleurs un droit au crédit-temps à temps plein, à la diminution de carrière à mi-temps ou d'un cinquième avec le motif de prendre soin de leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans (art.4, § 1^{er}, d), de la convention collective n° 103). La notion d'enfant en situation de handicap avait ici aussi la même acception, à savoir que ce crédit-temps avec motif était réservé aux travailleurs dont l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Le Conseil National du Travail a décidé de prendre en compte les fruits de sa réflexion en adoptant la convention collective de travail n° 103/4 du 29 janvier 2018

tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen aan te nemen (met inwerkingtreding op 1 april 2018), teneinde de notie kind met een handicap in het eigen instrument uit te breiden. Hierdoor staat het recht op tijdskrediet om zorg te dragen voor zijn gehandicapt kind tot de leeftijd van 21 jaar sinds 1 april 2018 eveneens open voor de werknemers wiens kind een aandoening heeft die leidt tot een erkenning van minstens 9 punten in de drie pijlers van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag.

De Nationale Arbeidsraad pleitte in zijn advies nr. 2 072 van 29 januari 2018 tevens voor een overbrenging van diezelfde definitie naar de andere vormen van verlof die gebruik maken van de notie kind met een handicap, met name het ouderschapsverlof en het adoptieverlof, opdat deze notie eenzelfde betekenis zou krijgen ongeacht het beoogde verlofstelsel.

De in dit hoofdstuk beoogde uitbreiding van de notie kind met een handicap geeft hier gevolg aan.

Het betreft daarbij steeds de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag zoals van toepassing op het moment van de overheveling naar de deeltentiteiten als gevolg van de zesde staatshervorming.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Dit artikel wijzigt artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978, dat voorziet in een recht op adoptieverlof voor de werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met hun werkgever, en heeft als doel de handicap van het kind voortaan in al zijn dimensies in aanmerking te nemen.

Overeenkomstig artikel 30^{ter}, § 1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 heeft de werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt op heden recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken in de andere gevallen.

Het huidige artikel 30^{ter}, § 1, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 bepaalt dat de maximumduur van het adoptieverlof (m.n. zes of vier weken naargelang de leeftijd van het kind) wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct. of een aandoening heeft die tot

adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (entrée en vigueur le 1^{er} avril 2018) afin d'étendre la notion d'enfant en situation de handicap dans son propre instrument. Par conséquent, le droit au crédit-temps pour prendre soin de son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans est également ouvert, depuis le 1^{er} avril 2018, pour les travailleurs dont l'enfant a une affection qui mène à une reconnaissance d'au moins 9 points dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Le Conseil National du Travail plaide aussi, dans son avis n° 2 072 du 29 janvier 2018, pour une transposition de cette même définition aux autres formes de congés qui utilisent la notion d'enfant en situation de handicap, notamment le congé parental et le congé d'adoption, afin qu'une même acception soit donnée à cette notion indépendamment du système de congé visé.

L'élargissement de la notion d'enfant en situation de handicap visé par ce chapitre donne suite à cet avis.

Cela concerne toujours la réglementation en matière d'allocations familiales telle qu'applicable au moment du transfert aux entités fédérées suite à la sixième réforme de l'État.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Cet article modifie l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 qui prévoit un droit au congé d'adoption pour les travailleurs qui sont liés à leur employeur par un contrat de travail et a pour objectif de prendre désormais en considération le handicap de l'enfant dans toutes ses dimensions.

Conformément à l'article 30^{ter}, § 1^{er}, premier alinéa, de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, à l'heure actuelle, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas.

L'actuel article 30^{ter}, § 1^{er}, troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 stipule que la durée maximale du congé d'adoption (à savoir 6 ou 4 semaines suivant l'âge de l'enfant) est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins

gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Er wordt dan ook voorzien in een aanvulling van artikel 30ter, § 1, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, teneinde de maximumduur van het adoptieverlof voortaan ook te verdubbelen wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Art. 3

Dit artikel wijzigt artikel 2 van de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof en heeft als doel de handicap van het kind voortaan in al zijn dimensies in aanmerking te nemen.

Op grond van artikel 2 van de wet van 13 april 2011 werd de leeftijdsgrens inzake ouderschapsverlof vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 pct. getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Artikel 2 van de wet van 13 april 2011 wordt dan ook aangevuld, teneinde de leeftijdsgrens inzake ouderschapsverlof voortaan eveneens vast te stellen op 21 jaar wanneer het kind een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 9 punten toegekend worden in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Art. 4

Dit artikel wijzigt artikel 3 van voormelde wet van 13 april 2011.

Overeenkomstig het huidig artikel 3 van de wet van 13 april 2011 wordt de Koning gemachtigd deze wet ten uitvoer te leggen. Dit laat de Koning evenwel niet toe om in de koninklijke besluiten die de voorwaarden en nadere regels inzake ouderschapsverlof vastleggen nog wijzigingen aan te brengen op dit punt.

Artikel 3 van de wet van 13 april 2011 wordt dan ook aangevuld, teneinde de Koning voortaan de bevoegdheid te geven om de bepalingen van de koninklijke

4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Il est donc également prévu de compléter l'article 30ter, § 1^{er}, troisième alinéa, afin que la durée maximale du congé d'adoption soit désormais également doublée lorsque l'enfant a une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Art. 3

Cet article modifie l'article 2 de la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental et a pour objectif de prendre désormais en considération le handicap de l'enfant dans toutes ses dimensions.

Sur la base de l'article 2 de la loi du 13 avril 2011, la limite d'âge en matière de congé parental était fixée à 21 ans lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'article 2 de la loi du 13 avril 2011 est également complété afin que la limite d'âge en matière de congé parental soit désormais également fixée à 21 ans lorsque l'enfant a une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Art. 4

Cet article modifie l'article 3 de la loi du 13 avril 2011 précitée.

Conformément à l'actuel article 3 de la loi du 13 avril 2011, le Roi est chargé d'exécuter cette loi. Cela n'autorise cependant pas le Roi à apporter des modifications sur ce point aux arrêtés royaux qui déterminent les conditions et autres règles concernant le congé parental.

L'article 3 de la loi du 13 avril 2011 est donc également complété afin de donner désormais au Roi la compétence d'abroger, compléter, modifier ou remplacer les

besluiten die betrekking hebben op datgene bedoeld in artikel 2 van de wet van 13 april 2011 op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of vervangen.

Gelet op het advies 63.786/1 van de Raad van State (punt 5) kan er worden aangestipt dat de reeds voorziene machtiging van de Koning om de bestaande koninklijke besluiten in overeenstemming te brengen met de bij artikel 3 van het ontwerp ontworpen wetsbepaling door deze aanvulling wordt uitgebreid met de bevoegdheid om in de toekomst alle mogelijke wijzigingen aan te brengen in de bepalingen inzake ouderschapsverlof met betrekking tot de leeftijdsgrens voor het kind met een handicap. De delegatie aan de Koning wordt dus gepreciseerd teneinde hem toe te laten om zelf de voorwaarden en nadere regels te bepalen waaronder het ouderschapsverlof kan worden opgenomen ten behoeve van een kind met een handicap. Dit volgt de logica van artikel 105 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Art. 5

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk en verduidelijkt dat deze bepalingen van toepassing zijn op alle aanvragen die bij de werkgever worden ingediend voor de uitoefening van respectievelijk het recht op adoptieverlof bedoeld in artikel 30^{ter} van de wet van 3 juli 1978 of het recht op ouderschapsverlof vanaf de datum van inwerkingtreding van dit hoofdstuk. De kennisgeving ten aanzien van de werkgever moet gebeuren overeenkomstig de regels die in dit verband gelden.

HOOFDSTUK 3

Uitsluiting outplacementbegeleiding

ALGEMENE TOELICHTING

De wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers voorziet momenteel in zijn artikel 13, § 4, dat de werkgever gehouden is outplacementbegeleiding aan te bieden aan de in artikel 13, § 3, bedoelde werknemers (waaronder de werknemers die niet meer beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt, zoals bedoeld in artikel 13, § 3, 2°) wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken.

In zijn advies nr. 2 066 van 19 december 2017, heeft de Nationale Arbeidsraad geoordeeld dat er “op basis van het akkoord onder de sociale partners, geen recht op outplacementbegeleiding (voor de werknemers),

dispositions des arrêtés royaux qui concernent ce qui est visé dans l'article 2 de la loi du 13 avril 2011.

Vu l'avis 63.786/1 du Conseil d'État (point 5), il peut être remarqué que la compétence déjà conférée au Roi de mettre en conformité les arrêtés royaux existants avec la disposition légale créée par l'article 3 du projet est étendue, par cet ajout, à la compétence de pouvoir apporter, dans le futur, toutes les modifications nécessaires dans les dispositions relatives au congé parental qui concernent la condition d'âge pour l'enfant en situation d'handicap. La délégation au Roi est donc précisée afin de lui permettre de déterminer lui-même les conditions et autres règles sous lesquelles le congé parental peut être pris pour un enfant en situation d'handicap. On suit en cela la logique de l'article 105 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Art. 5

Cet article règle l'entrée en vigueur des dispositions de ce chapitre et précise que ces dispositions sont d'application à toutes les demandes introduites auprès de l'employeur qui concernent l'exercice, respectivement, du droit au congé d'adoption visé à l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 et du droit au congé parental à partir de la date d'entrée en vigueur de ce chapitre. Pour l'avertissement à l'employeur, il convient de suivre les règles qui s'appliquent en la matière.

CHAPITRE 3

Exclusions reclassement professionnel

EXPOSÉ GÉNÉRAL

La loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, en son article 13, § 4, prévoit actuellement que l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs visés à l'article 13, § 3, de la même loi (dont les travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi, visés à l'article 13, § 3, 2°) lorsqu'ils en font la demande.

Dans son avis n° 2 066 du 19 décembre 2017, le Conseil national du travail a estimé que “sur la base de l'accord des partenaires sociaux, il ne peut y avoir de droit à une procédure de reclassement professionnel

noch plicht om deze aan te bieden (voor de werkgevers) mag bestaan wanneer een werknemer die niet beschikbaar moet zijn voor de algemene arbeidsmarkt hier uitdrukkelijk om verzoekt.

Daarentegen voorziet het akkoord van de sociale partners dat in geval van een tewerkstelling minder dan halftijds outplacement in toepassing van de cao nr. 82 enkel mogelijk blijft op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer (dus zoals nu geen automatisch recht)".

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 6

In overeenstemming met het bovengenoemd advies van de Nationale Arbeidsraad voorziet het aldus ingevoerde, nieuwe § 4 op algemene wijze dat de werkgever niet gehouden is om outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt (art. 13, § 3, 2°) zelfs niet wanneer de werknemer hem er uitdrukkelijk om verzoekt.

Langs de andere kant blijft de werkgever wel verplicht outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers met een tewerkstelling van minder dan halftijds die er om verzoeken. Tenzij deze werknemers zich daarnaast ook in een geval van onbeschikbaarheid bevinden, zoals bedoeld in artikel 13, § 3, 2°, in dat geval is voortaan voorzien dat de werkgever toch niet gehouden is outplacementbegeleiding aan te bieden, zelfs wanneer zij er hem om verzoeken.

HOOFDSTUK 4

Projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie

ALGEMENE TOELICHTING

In uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018, hebben de sociale partners, naast de problematiek van burn-out, aandacht besteed aan een toekomstgerichte arbeidsorganisatie.

De werkzaamheden in de Nationale Arbeidsraad rond dit thema hebben ertoe geleid dat de sociale partners pilootprojecten inzake toekomstgerichte arbeidsorganisatie hebben opgezet. Deze projecten worden gefinancierd uit de opbrengst van de werkgeversbijdrage van 0,10 % voor de risicogroepen.

(pour les travailleurs) ni d'obligation de l'offrir (pour les employeurs) lorsque le travailleur qui ne doit pas être disponible pour le marché général de l'emploi en fait explicitement la demande.

Par contre, l'accord des partenaires sociaux prévoit qu'en cas d'emploi inférieur à un mi-temps, le reclassement professionnel en application de la CCT n° 82 n'est possible qu'à la demande expresse du travailleur (comme c'est le cas actuellement, il ne s'agit donc pas d'un droit automatique)".

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 6

Conformément à l'avis du Conseil national du Travail susmentionné, le nouveau § 4, ainsi introduit, prévoit de manière générale que l'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi (art. 13, § 3, 2°), même en cas de demande expresse.

Par contre, l'employeur reste tenu d'offrir une procédure de reclassement aux personnes travaillant moins d'un mi-temps qui en font la demande. Toutefois, il est dorénavant prévu qu'il n'est pas tenu d'offrir cette procédure lorsque ces personnes se trouvent également dans les cas d'indisponibilité visés à l'article 13, § 3, 2°, quand bien même elles en auraient fait la demande.

CHAPITRE 4

Projets d'organisation du travail tournée vers l'avenir

EXPOSÉ GÉNÉRAL

En exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, les partenaires sociaux ont, en plus de la problématique du burn-out, porté une attention particulière à une organisation du travail tournée vers l'avenir.

Les travaux sur ce thème au sein du Conseil national du Travail ont permis aux partenaires sociaux de mettre en place des projets pilotes relatifs à une organisation du travail tournée vers l'avenir. Ces projets sont financés par le produit de la cotisation patronale de 0,10 % pour les groupes à risque.

Het doel van de projecten inzake toekomstgerichte arbeidsorganisatie is om een soepelere organisatie van de arbeid voor de werkgever mogelijk te maken en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren, met als doel de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen te bevorderen.

Werkgevers die niet vallen onder een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op sectoraal of werkgeversniveau en die een inspanning voorziet van 0,10 % van de loonmassa voor de risicogroepen, moeten aan de RSZ een werkgeversbijdrage van 0,10 % betalen.

Sinds 2014 wordt tweejaarlijks 12 miljoen euro van de opbrengst van deze werkgeversbijdrage gebruikt voor de financiering van projecten ingediend door de paritaire comités en subcomités voor de jongeren van minder dan 26 jaar die tot de risicogroepen behoren.

De wettelijke basis hiervoor vormt het artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I).

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 7

Het voorliggend ontwerp wijzigt dit artikel 191, § 3, in die zin dat de opbrengst van de werkgeversbijdrage voor risicogroepen, ook kan gebruikt worden ter financiering van projecten gericht op de toekomstgerichte arbeidsorganisatie. Deze paragraaf was via de wet van 26 maart 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie aangepast zodat projecten voor de preventie van burn-out mogelijk zijn.

Art. 8

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk.

L'objectif des projets relatifs à une organisation du travail tournée vers l'avenir est de permettre une organisation plus souple du travail pour l'employeur et d'améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur, dans le but de promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises.

Les employeurs qui ne relèvent pas d'une convention collective de travail conclue au niveau sectoriel ou au niveau de l'employeur et prévoyant un effort de 0,10 % de la masse salariale pour les groupes à risque sont tenus de payer à l'ONSS une cotisation patronale de 0,10 %.

Depuis 2014, tous les deux ans, il est prélevé 12 millions d'euros sur le produit de cette cotisation patronale pour le financement de projets introduits par les commissions et sous-commissions paritaires pour les jeunes de moins de 26 ans faisant partie des groupes à risque.

L'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) en constitue la base légale.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 7

Le projet à l'examen modifie cet article 191, § 3, dans la mesure où le produit de la cotisation patronale pour groupes à risque peut également être affecté au financement de projets axés sur une organisation du travail tournée vers l'avenir. Ce paragraphe avait été adapté via la loi du 26 mars 2018 relative à la relance économique et au renforcement de la cohésion sociale pour permettre la mise en place de projets de prévention du burn-out.

Art. 8

Cet article règle l'entrée en vigueur des dispositions de ce chapitre.

HOOFDSTUK 5

Wijzigingen naar aanleiding van de invoering van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers

ALGEMENE TOELICHTING

Het opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers werd gewijzigd door de Programmawet van 25 december 2017.

Het opschrift van de wet van 22 mei 2001 werd aangepast naar aanleiding van de nieuwe mogelijkheid tot invoering van een winstpremie.

Dit hoofdstuk heeft tot doel de bestaande wetgeving met een verwijzing naar het oude opschrift van de wet van 22 mei 2001 te wijzigen om zo de rechtszekerheid te waarborgen.

Het ontwerp werd aangepast overeenkomstig het advies van de Raad van State.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 9 tot 12

Deze artikelen voeren kleine technische aanpassingen door naar aanleiding van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.

Het gaat om de volgende wetsartikelen:

— artikel 2, derde lid, 2°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

— artikel 2*bis*, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— artikel 10, 3°, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen;

— artikel 19, eerste lid, 3^o*ter*, tweede gedachte-streepje, van de hypotheekwet van 16 december 1851;

CHAPITRE 5

Modifications liées à l'introduction du nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs

EXPOSÉ GÉNÉRAL

L'intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs a été modifié par la Loi-programme du 25 décembre 2017.

L'intitulé de la loi du 22 mai 2001 a été adapté en raison de la nouvelle possibilité d'introduire une prime bénéficiaire.

Ce chapitre a pour but d'adapter la législation existante dans laquelle il est fait référence à l'ancien intitulé de la loi du 22 mai 2001 et ce, afin de garantir la sécurité juridique.

Le projet a été adapté conformément à l'avis du Conseil d'État.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 9 à 12

Ces articles introduisent des adaptations techniques mineures en raison du nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.

Il s'agit des articles de loi suivants:

— l'article 2, alinéa trois, 2°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

— l'article 2*bis*, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— l'article 10, 3°, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité;

— l'article 19, premier alinéa, 3^o*ter*, deuxième tiret, de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851;

Art. 13

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding en behoeft geen verder commentaar.

HOOFDSTUK 6

**Wijzigingen van de wet van 22 mei 2001
betreffende de werknemersparticipatie in het
kapitaal van de vennootschappen en tot instelling
van een winstpremie voor de werknemers**

ALGEMENE TOELICHTING

De wijziging van de Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers, zoals gewijzigd door de Programmawet van 25 december 2017, heeft tot doel de berekeningswijze van de winstpremie, en in het bijzonder de toepassing van het *pro rata temporis*-beginsel, te verduidelijken.

De huidige formulering van de artikelen 8, § 1, 8°, en 11/6, § 2, vierde gedachtestreepje, van de wet van 22 mei 2001 heeft namelijk tot gevolg dat het *pro rata temporis*-beginsel enkel kan worden toegepast ingeval van vrijwillige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

De notie “vrijwillige schorsing” had tot gevolg dat het bedrag van de winstpremie niet kon worden berekend in functie van het tewerkstellingsregime van de werknemers. Er is immers geen sprake van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wanneer een werknemer deeltijds tewerkgesteld wordt.

Daarnaast wordt de mogelijkheid om bepaalde categorieën werknemers uit te sluiten, losgekoppeld van de toepassing van het *pro rata temporis*-beginsel.

De werkgever is namelijk niet verplicht om het *pro rata temporis*-beginsel toe te passen voor de berekening van het bedrag van de winstpremie. Hij kan ook voorzien in de toekenning van een winstpremie waarvan het bedrag niet wordt berekend in functie van de effectieve arbeidsprestaties van de werknemers tijdens het laatst afgesloten boekjaar. In dat geval zal bijvoorbeeld een werknemer die deeltijds tewerkgesteld wordt recht hebben op hetzelfde bedrag dat wordt toegekend aan een werknemer die voltijds tewerkgesteld wordt.

De werkgever die er niet voor opteert om het *pro rata temporis*-beginsel toe te passen voor de berekening van

Art. 13

Cet article concerne l'entrée en vigueur et n'appelle pas plus de commentaires.

CHAPITRE 6

**Modifications de la loi du 22 mai 2001 relative
à la participation des travailleurs au capital
des sociétés et à l'établissement d'une prime
bénéficiaire pour les travailleurs**

EXPOSÉ GÉNÉRAL

La modification de la Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs telle que modifiée par la Loi-programme du 25 décembre 2017, a pour but de clarifier le mode de calcul de la prime bénéficiaire et plus spécifiquement, l'application du principe du *pro rata temporis*.

L'actuelle formulation des articles 8, § 1^{er}, 8°, et 11/6, § 2, quatrième tiret, de la loi du 22 mai 2001 a en effet pour conséquence que le principe du *pro rata temporis* trouve uniquement à s'appliquer en cas de suspension volontaire de l'exécution du contrat de travail ou lorsque le contrat de travail prend fin.

La notion “suspension volontaire” avait pour conséquence que le montant de la prime bénéficiaire ne pouvait pas être calculé en fonction du régime de travail des travailleurs. En effet, il n'est pas question d'une suspension de l'exécution du contrat de travail lorsque le travailleur est employé à temps partiel.

En outre, la possibilité d'exclure certaines catégories de travailleurs a été prévue et ce, indépendamment de l'application du principe du *pro rata temporis*.

L'employeur n'est *a priori* pas obligé d'appliquer le principe du *pro rata temporis* pour le calcul du montant de la prime bénéficiaire. Il peut également prévoir que la prime bénéficiaire est octroyée sans que son montant ne soit lié aux prestations effectives du travailleur durant le dernier exercice comptable clôturé. Dans ce cas, un travailleur employé à temps partiel par exemple, aura droit au même montant que le travailleur employé à temps plein.

L'employeur qui n'opte pas pour l'application du principe du *pro rata temporis* pour le calcul du montant de

het bedrag van de winstpremie dient uiteraard eveneens over de mogelijkheid te beschikken om bepaalde categorieën werknemers uit te sluiten.

Er wordt eveneens een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de twee soorten identieke winstpremies teneinde een eventuele dubbele toepassing van het *pro rata temporis*-beginsel te vermijden.

De identieke winstpremie is namelijk de winstpremie waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers of waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers.

Enkel wanneer de werkgever voorziet in de toekenning van een identieke winstpremie waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers dient voorzien te worden in de mogelijkheid om het bedrag van de winstpremie te berekenen in functie van de effectieve arbeidsprestaties van de werknemers gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar.

Wanneer de werkgever voorziet in de toekenning van een identieke winstpremie waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers kan namelijk reeds op basis van de berekeningswijze van het loon bekomen worden dat het bedrag van de winstpremie *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties van de werknemers tijdens het laatst afgesloten boekjaar wordt berekend. Dit kan bijvoorbeeld door het begrip loon waarop het percentage wordt toegepast om het concrete bedrag van de identieke winstpremie te bekomen, te definiëren als volgt: "Het effectieve brutoloon dat de werknemer heeft ontvangen tijdens het laatst afgesloten boekjaar."

Tot slot wordt de werkgever die voorziet in de toekenning van een winstpremie verplicht om bij de berekeningswijze ten minste rekening te houden met een aantal periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is.

Op die manier wordt bekomen dat, wanneer het *pro rata temporis*-beginsel wordt toegepast, het bedrag van de winstpremie niet wordt aangepast wanneer de werknemer bijvoorbeeld wettelijke vakantie neemt.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 14

Dit artikel heeft betrekking op de gecategoriseerde winstpremie.

Overeenkomstig artikel 11/8, van de wet van 22 mei 2001 dienen voor de invoering van een

la prime bénéficiaire, doit également avoir la possibilité d'exclure certaines catégories de travailleurs.

De même, l'on fait désormais clairement la différence entre les deux sortes de prime bénéficiaire identique afin d'éviter la double application éventuelle du principe du *pro rata temporis*.

En effet, la prime bénéficiaire identique est la prime bénéficiaire dont le montant est égal pour tous les travailleurs ou dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération de tous les travailleurs.

Ce n'est que lorsque l'employeur prévoit l'octroi d'une prime bénéficiaire identique dont le montant est égal pour tous les travailleurs, que ce montant peut être déterminé en fonction des prestations effectives de travail des travailleurs durant le dernier exercice comptable clôturé.

Lorsque l'employeur prévoit l'octroi d'une prime bénéficiaire identique dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération de tous les travailleurs, la manière dont la rémunération est calculée peut déjà avoir pour résultat que le montant de la prime bénéficiaire est calculé au *pro rata temporis* des prestations du travailleurs fournies lors le dernier exercice comptable clôturé. Cela sera notamment le cas lorsque la notion de salaire sur lequel le pourcentage est appliqué pour obtenir le montant concret de la prime bénéficiaire identique est définie comme suit: "Le salaire brut que le travailleur a effectivement perçu durant le dernier exercice comptable clôturé."

Enfin, l'employeur qui prévoit l'octroi d'une prime bénéficiaire est obligé, lors du calcul de la prime bénéficiaire, à au moins tenir compte d'un certain nombre de périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail.

De cette manière, lorsque le principe du *pro rata temporis* est appliqué, le montant de la prime bénéficiaire n'est pas adapté lorsque le travailleur prend par exemple des vacances annuelles.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 14

Cet article concerne la prime bénéficiaire catégorisée.

Conformément à l'article 11/8, de la loi du 22 mai 2001, l'introduction d'une prime bénéficiaire catégorisée doit

gecategoriseerde winstpremie dezelfde modaliteiten te worden nageleefd als deze die van toepassing zijn voor de invoering van een participatieplan overeenkomstig Hoofdstuk II van deze wet.

Artikel 9, § 1, van Hoofdstuk II van de wet van 22 mei 2001 legt de verplichte vermeldingen vast die opgenomen dienen te worden in de toetredingsakte of de collectieve arbeidsovereenkomst.

a) Punt 8° van artikel 9, § 1, van de wet van 22 mei 2001 heeft betrekking op de berekeningswijze van de uitkering.

De wijziging van punt 8° maakt het mogelijk om het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie te berekenen in functie van de effectieve arbeidsprestaties die de werknemer heeft gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar.

Deze berekeningswijze is een mogelijkheid, geen verplichting. Wanneer de werkgever het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie niet wenst aan te passen in functie van de effectieve arbeidsprestaties, dient deze bepaling niet te worden opgenomen in de toetredingsakte of de collectieve arbeidsovereenkomst. In dat geval zal het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie gelijk zijn voor alle werknemers die bijvoorbeeld dezelfde functie uitoefenen of die over dezelfde anciënniteit beschikken, ongeacht het tewerkstellingsregime van de werknemers of de eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar.

Wanneer de werkgever ervoor kiest om het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie te berekenen ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties die de werknemers hebben gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar dient rekening gehouden te worden met de volgende principes:

— de notie “effectieve arbeidsprestaties” betekent dat het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie wordt aangepast in functie van het tewerkstellingsregime van de werknemers en in functie van eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar, met dien verstande dat voor de berekening van de winstpremie verplicht dient rekening gehouden te worden met de periodes bepaald in artikel 11/4, § 2, van de wet.

— de woorden “ten minste” impliceren dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om, bovenop de periodes gevisieerd door artikel 11/4, § 2, van de wet, bepaalde periodes gedurende welke de uitvoering van

suivre les mêmes modalités que celles qui sont d’application pour l’introduction d’un plan de participation conformément au Chapitre II de cette loi.

L’article 9, § 1^{er}, du Chapitre II de la loi du 22 mai 2001 fixe les dispositions obligatoires qui doivent être reprises dans l’acte d’adhésion ou dans la convention collective de travail.

a) Le point 8° de l’article 9, § 1^{er}, de la loi du 22 mai 2001 concerne le mode de calcul de la participation.

La modification du point 8° permet de calculer le montant de la prime bénéficiaire catégorisée en fonction des prestations effectives de travail que le travailleur a effectuées durant le dernier exercice comptable clôturé.

Ce mode de calcul constitue une possibilité et non une obligation. Lorsque l’employeur décide de ne pas fixer la prime bénéficiaire catégorisée en fonction des prestations effectives de travail, cette disposition ne doit pas être reprise dans l’acte d’adhésion ou la convention collective de travail. Dans ce cas, le montant de la prime bénéficiaire catégorisée sera identique pour tous les travailleurs qui exercent, par exemple, la même fonction ou qui disposent de la même ancienneté, peu importe leur régime de travail et indépendamment des périodes durant lesquelles l’exécution du contrat de travail a été suspendu durant le dernier exercice comptable clôturé.

Lorsque l’employeur choisit de calculer le montant de la prime bénéficiaire catégorisée au moins *pro rata temporis* des prestations effectives de travail des travailleurs durant le dernier exercice comptable clôturé, il convient de tenir compte des principes suivants:

— la notion “prestations effectives de travail” signifie que le montant de la prime bénéficiaire catégorisée est adapté en fonction du régime de travail des travailleurs en tenant compte des éventuelles périodes durant lesquelles l’exécution du contrat de travail des travailleurs a été suspendu durant le dernier exercice comptable clôturé, tout en tenant obligatoirement compte des périodes visées à l’article 11/4, § 2, de la loi pour le calcul de la prime bénéficiaire;

— les mots “au moins” impliquent que l’employeur dispose de la possibilité d’assimiler certaines périodes durant lesquelles l’exécution du contrat de travail des travailleurs est suspendu, à des périodes effectives de

de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is, gelijk te stellen met effectieve arbeidsprestaties.

De werkgever beschikt eveneens over de mogelijkheid om het bedrag van de gecategoriseerde winstpremie enkel aan te passen in functie van de periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar en niet in functie van het tewerkstellingsregime (of omgekeerd).

b) De toevoeging van een punt 12° aan artikel 9, § 1, van de wet van 22 mei 2001 maakt het voor de werkgever mogelijk om bepaalde categorieën werknemers uit te sluiten van het recht op de gecategoriseerde winstpremie.

Het betreft een mogelijkheid, geen verplichting. Wanneer de werkgever geen werknemers wenst uit te sluiten, dient deze bepaling niet te worden opgenomen in de toetredingsakte of de collectieve arbeidsovereenkomst.

Er kunnen twee categorieën werknemers uitgesloten worden:

— de werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden;

— de werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Dit betekent dat werknemers die werden ontslagen omwille van een andere reden dan een dringende reden, niet uitgesloten kunnen worden. Daarnaast kunnen werknemers die zelf hun ontslag hebben gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, eveneens niet uitgesloten worden.

Aangezien het in beide gevallen gaat om een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord niet geïmagineerd.

De werkgever is niet verplicht om beide categorieën werknemers uit te sluiten. Het uitsluiten van één van beide categorieën is eveneens mogelijk.

De woorden “verlaten hebben tijdens het laatst afgesloten boekjaar” hebben tot gevolg dat werknemers die hun opzeg hebben gegeven tijdens het laatst afgesloten boekjaar, maar de vennootschap slechts verlaten na

travail en plus des périodes visées à l'article 11/4 § 2, de la loi.

De même, l'employeur dispose de la possibilité d'adapter le montant de la prime bénéficiaire catégorisée uniquement en fonction des périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail du travailleur a été suspendu durant l'exercice comptable clôturé et non en fonction du régime de travail (ou inversement).

b) L'introduction du point 12° à l'article 9, § 1^{er}, de la loi du 22 mai 2001 permet aux employeurs d'exclure certaines catégories de travailleurs du droit à la prime bénéficiaire catégorisée.

Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. Lorsque l'employeur ne souhaite pas exclure des travailleurs, cette disposition ne doit pas être reprise dans l'acte d'adhésion ou la convention collective de travail.

Deux catégories de travailleurs peuvent être exclues:

— les travailleurs qui ont quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave;

— les travailleurs qui ont quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur.

Cela signifie que les travailleurs qui ont été licenciés pour une raison autre que la motif grave ne peuvent pas être exclus. De plus, les travailleurs qui ont donné leur démission pour cause de motif grave dans le chef de leur employeur, ne peuvent pas non plus être exclus.

Etant donné que dans les deux cas, il s'agit d'une rupture unilatérale du contrat de travail, la rupture du contrat de travail de commun accord n'est pas visée.

L'employeur n'est pas obligé d'exclure ces deux catégories de travailleurs. L'exclusion d'une des deux catégories est également possible.

Les mots “avoir quitté lors de le dernier exercice comptable clôturé” ont pour conséquence que les travailleurs qui ont donné leur démission durant le dernier exercice comptable clôturé mais qui ont quitté l'entreprise

afloop van het laatst afgesloten boekjaar niet uitgesloten kunnen worden. Ook werknemers die worden ontslagen om dringende reden na afloop van het laatst afgesloten boekjaar kunnen niet uitgesloten worden.

Art. 15

Dit artikel heeft tot doel de Franstalige versie van artikel 11/3, van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers in overeenstemming te brengen met de Nederlandstalige versie.

Art. 16

Dit artikel heeft betrekking op de berekeningswijze van de winstpremie.

Aan artikel 11/4 wordt een tweede paragraaf toegevoegd die de werkgever verplicht om bij de berekening van de (identieke of gecategoriseerde) winstpremie ten minste rekening te houden met een aantal periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is.

Op die manier wordt vermeden dat het bedrag van de winstpremie zou aangepast worden wanneer de werknemer bijvoorbeeld moederschapsrust of vaderschapsverlof opneemt.

Deze bepaling heeft tot gevolg dat onder meer de dagen jaarlijkse vakantie, de wettelijke feestdagen, de dagen ter vervanging van de wettelijke feestdagen en de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval in aanmerking dienen te worden genomen voor de berekening van de winstpremie.

De woorden “ten minste” impliceren dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om, bovenop de periodes gevisieerd door artikel 11/4, § 2, van de wet, bepaalde periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is, gelijk te stellen met effectieve arbeidsprestaties.

Art. 17

Dit artikel heeft betrekking op de identieke winstpremie.

Artikel 11/6, § 1, van de wet van 22 mei 2001 bepaalt dat de beslissing om een identieke winstpremie toe te

seulement après la fin de l'exercice comptable clôturé, ne peuvent être exclus. De même, les travailleurs qui sont licenciés pour motif grave après la fin du dernier exercice comptable clôturé ne peuvent être exclus.

Art. 15

Cet article a pour but de coordonner la version française de l'article 11/3, de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs avec la version néerlandaise du texte.

Art. 16

Cet article concerne le mode de calcul de la prime bénéficiaire.

À l'article 11/4, est ajouté un deuxième paragraphe qui oblige l'employeur, lors du calcul de la prime bénéficiaire (identique ou catégorisée), à au moins tenir compte d'un certain nombre de périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail.

De cette manière, l'on évite que le montant de la prime bénéficiaire ne soit adapté lorsque le travailleur est en congé de maternité ou en congé de paternité.

Cette disposition a pour conséquence qu'entre autres, les jours de vacances annuels, les jours fériés légaux, les jours de remplacements des jours fériés légaux et les premiers trente jours de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou accidents doivent être pris en compte pour le calcul de la prime bénéficiaire.

Les mots “au moins” impliquent que l'employeur dispose de la possibilité d'assimiler certaines périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail du travailleur est suspendu, à des périodes effectives de travail en plus des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi.

Art. 17

Cet article concerne la prime bénéficiaire identique.

L'article 11/6, § 1^{er}, de la loi du 22 mai 2001 prévoit que la décision d'octroi d'une prime identique est prise

kennen wordt genomen door de gewone of buitengewone algemene vergadering met een gewone meerderheid van de stemmen.

Artikel 11/6, § 2, van de wet van 22 mei 2001 bepaalt dat de notulen van de algemene vergadering waarin de beslissing tot toekenning van een identieke winstpremie wordt opgenomen, een aantal verplichte vermeldingen dienen te bevatten.

a) De wijziging van het tweede gedachtestreepje van artikel 11/6, § 2, heeft tot doel te verduidelijken dat deze verplichte vermelding enkel van toepassing is wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers.

In dat geval dient de werkgever de berekeningswijze van het loon van elke werknemer nader te bepalen.

De werkgever kan autonoom bepalen op welke wijze het loonbegrip wordt gedefinieerd, met dien verstande dat het steeds dient te gaan om het loon van de werknemers tijdens het laatst afgesloten boekjaar en dat hij dient rekening te houden met de periodes bepaald in artikel 11/4, § 2, van de wet.

b) Het vierde gedachtestreepje van artikel 11/6, § 2, van de wet van 22 mei 2001 heeft betrekking op de berekeningswijze van de identieke winstpremie.

De wijziging van het vierde gedachtestreepje maakt het mogelijk om het bedrag van de identieke winstpremie te berekenen in functie van de effectieve arbeidsprestaties die de werknemer heeft gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar, wanneer de werkgever ervoor gekozen heeft om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers.

Deze berekeningswijze is een mogelijkheid, geen verplichting. Wanneer de werkgever het bedrag van de identieke winstpremie niet wenst aan te passen in functie van de effectieve arbeidsprestaties, dient deze bepaling niet te worden opgenomen in de notulen van de algemene vergadering. In dat geval zal het bedrag van de identieke winstpremie gelijk zijn voor alle werknemers, ongeacht het tewerkstellingsregime van de werknemers of de eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar.

Wanneer de werkgever ervoor kiest om het bedrag van de identieke winstpremie te berekenen ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties die

par une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à majorité simple des voix.

L'article 11/6, § 2, de la loi du 22 mai 2001 prévoit que le procès-verbal de l'assemblée générale lors de laquelle l'octroi de la prime bénéficiaire identique a été décidé, doit contenir une série de mentions obligatoires.

a) La modification du deuxième tiret de l'article 11/6, § 2, a pour but de clarifier que ces mentions obligatoires ne sont d'application que si l'employeur décide d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant correspond à un pourcentage égal de la rémunération de tous les travailleurs.

Dans ce cas, l'employeur doit déterminer précisément le mode de calcul de la rémunération de chaque travailleur.

L'employeur peut déterminer de manière autonome de quelle manière la notion de salaire est définie, étant entendu qu'il doit toujours s'agir de la rémunération que le travailleur a perçue durant le dernier exercice comptable clôturé et qu'il doit tenir compte des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi.

b) Le quatrième tiret de l'article 11/6, § 2, de la loi du 22 mai 2001 a trait au mode de calcul de la prime bénéficiaire identique.

La modification du quatrième tiret rend possible le calcul du montant de la prime bénéficiaire identique en fonction des prestations effectives de travail du travailleur qui les a fournies durant le dernier exercice comptable clôturé, si l'employeur a décidé d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant est identique pour tous les travailleurs.

Ce mode de calcul constitue une possibilité et non une obligation. Lorsque l'employeur décide de ne pas fixer le montant de la prime bénéficiaire identique en fonction des prestations effectives de travail, cette disposition ne doit pas être reprise dans le procès-verbal de l'assemblée générale. Dans ce cas le montant de la prime bénéficiaire identique sera le même pour tous les travailleurs, peu importe leur régime de travail et indépendamment des périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendu durant le dernier exercice comptable clôturé.

Lorsque l'employeur choisit de calculer le montant de la prime bénéficiaire identique au moins au *pro rata temporis* des prestations effectives de travail des travailleurs

de werknemers hebben gepresteerd tijdens het laatst afgesloten boekjaar dient rekening gehouden te worden met de volgende principes:

— de notie “effectieve arbeidsprestaties” betekent dat het bedrag van de identieke winstpremie wordt aangepast in functie van het tewerkstellingsregime van de werknemers en in functie van eventuele periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar, met dien verstande dat voor de berekening van de winstpremie verplicht dient rekening gehouden te worden met de periodes bepaald in artikel 11/4, § 2, van de wet;

— de woorden “ten minste” impliceren dat de werkgever over de mogelijkheid beschikt om, bovenop de periodes geïdende door artikel 11/4, § 2, van de wet, bepaalde periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is, gelijk te stellen met effectieve arbeidsprestaties.

De werkgever beschikt eveneens over de mogelijkheid om het bedrag van de identieke winstpremie enkel aan te passen in functie van de periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de werknemers geschorst is tijdens het laatst afgesloten boekjaar en niet in functie van het tewerkstellingsregime (of omgekeerd).

c) De toevoeging van een vijfde gedachtestreepje aan artikel 11/6, § 2, van de wet van 22 mei 2001 maakt het voor de werkgever mogelijk om bepaalde categorieën werknemers uit te sluiten van het recht op de identieke winstpremie.

Het betreft een mogelijkheid, geen verplichting. Wanneer de werkgever geen werknemers wenst uit te sluiten, dient deze bepaling niet te worden opgenomen in de notulen van de algemene vergadering.

Er kunnen twee categorieën werknemers uitgesloten worden:

— de werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden;

— de werknemers die de vennootschap hebben verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Dit betekent dat werknemers die werden ontslagen omwille van een andere reden dan een dringende

durant l'exercice comptable clôturé, il convient de tenir compte des principes suivants:

— la notion “prestations effectives de travail” signifie que le montant de la prime bénéficiaire catégorisée est adapté en fonction du régime de travail des travailleurs en tenant compte des éventuelles périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail des travailleurs a été suspendu durant le dernier exercice comptable clôturé, tout en tenant obligatoirement compte des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi pour le calcul de la prime bénéficiaire;

— les mots “au moins” impliquent que l'employeur dispose de la possibilité d'assimiler certaines périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail des travailleurs est suspendu, à des périodes effectives de travail en plus des périodes visées à l'article 11/4, § 2, de la loi.

De même, l'employeur dispose de la possibilité d'adapter le montant de la prime bénéficiaire identique uniquement en fonction des périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail du travailleur a été suspendu durant l'exercice comptable clôturé et non en fonction du régime de travail (ou inversement).

c) L'ajout d'un cinquième tiret à l'article 11/6, § 2, de la loi du 22 mai 2001 rend possible pour l'employeur d'exclure certaines catégories de travailleurs du droit à la prime bénéficiaire identique.

Il s'agit d'une possibilité et non d'une obligation. Lorsque l'employeur ne souhaite pas exclure de travailleurs, cette disposition ne doit pas être reprise dans le procès-verbal de l'assemblée générale.

Deux catégories de travailleurs peuvent être exclues:

— les travailleurs qui ont quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave;

— les travailleurs qui ont quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur.

Cela signifie que les travailleurs qui ont été licenciés pour une raison autre que la motif grave ne peuvent pas

reden, niet uitgesloten kunnen worden. Daarnaast kunnen werknemers die zelf hun ontslag hebben gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, eveneens niet uitgesloten worden.

Aangezien het in beide gevallen gaat om een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord niet geviseerd.

De werkgever is niet verplicht om beide categorieën werknemers uit te sluiten. Het uitsluiten van één van beide categorieën is eveneens mogelijk.

De woorden “verlaten hebben tijdens het laatst afgesloten boekjaar” hebben tot gevolg dat werknemers die hun opzeg hebben gegeven tijdens het laatst afgesloten boekjaar, maar de vennootschap slechts verlaten na afloop van het laatst afgesloten boekjaar niet uitgesloten kunnen worden. Ook werknemers die worden ontslagen om dringende reden na afloop van het laatst afgesloten boekjaar kunnen niet uitgesloten worden.

Art. 18

Deze bepaling regelt de inwerkingtreding en behoeft geen verder commentaar.

HOOFDSTUK 7

Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 19

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

être exclus. De plus, les travailleurs qui ont donné leur démission pour cause de motif grave dans le chef de leur employeur, ne peuvent pas non plus être exclus.

Etant donné que dans les deux cas, il s'agit d'une rupture unilatérale du contrat de travail, la rupture du contrat de travail de commun accord n'est pas visée.

L'employeur n'est pas obligé d'exclure ces deux catégories de travailleurs. L'exclusion d'une des deux catégories est également possible.

Les mots “avoir quitté lors de le dernier exercice comptable clôturé” ont pour conséquence que les travailleurs qui ont donné leur démission durant l'exercice comptable clôturé mais qui ont quitté l'entreprise seulement après la fin du dernier exercice comptable clôturé, ne peuvent être exclus. De même, les travailleurs qui sont licenciés pour motif grave après la fin du dernier exercice comptable clôturé ne peuvent être exclus.

Art. 18

Cet article concerne l'entrée en vigueur et n'appelle pas plus de commentaires.

CHAPITRE 7

Service d'information et de recherche sociale

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 19

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

Art. 20

Artikel 19 heeft terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2018.

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Justitie,

Koen GEENS

De minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

De minister van Financiën,

Johan VAN OVERTELDT

Art. 20

L'article 19 a un effet rétroactif depuis le 1^{er} juillet 2018.

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

Le ministre de la Justice,

Koen GEENS

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

Le ministre des Finances,

Johan VAN OVERTELDT

VOORONTWERP VAN WET**onderworpen aan het advies van de Raad van State****Voorontwerp van wet houdende diverse
arbeidsbepalingen****HOOFDSTUK 1****Inleidende bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Uitbreiding van de notie kind met een handicap in het
kader van bepaalde verloven****Art. 2**

In artikel 30ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de programmawet van 9 juli 2004, wordt het derde lid aangevuld met de woorden:

“of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag”.

Art. 3

Artikel 2 van de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof wordt aangevuld met de woorden:

“of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag”.

Art. 4

Artikel 3 van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden:

“en de bepalingen van de koninklijke besluiten die betrekking hebben op datgene bedoeld in artikel 2 op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of vervangen”.

Art. 5

Dit hoofdstuk treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* en is van toepassing op de aanvragen die bij de werkgever worden ingediend vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

AVANT-PROJET DE LOI**soumis à l'avis du Conseil d'État****Avant-projet de loi portant des dispositions diverses
relatives au travail****CHAPITRE 1^{ER}****Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Elargissement de la notion d'enfant en situation
d'handicap dans le cadre de certains congés****Art. 2**

Dans l'article 30ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi programme du 9 juillet 2004, l'alinéa 3 est complété par les mots:

“ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales”.

Art. 3

L'article 2 de la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental est complété par les mots:

“ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales”.

Art. 4

L'article 3 de la même loi est complété par les mots:

“et d'abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions des arrêtés royaux qui concernent ce qui est visé dans l'article 2”.

Art. 5

Ce chapitre entre en vigueur le dixième jour après la publication au *Moniteur belge* et est d'application aux demandes qui sont introduites auprès de l'employeur à partir de l'entrée en vigueur de ce chapitre.

HOOFDSTUK 3

Uitsluiting outplacementbegeleiding

Art. 6

In artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

“§ 4. In afwijking van § 3, 1°, is de werkgever gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de in § 3, 1°, bedoelde werknemers wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken, behalve wanneer deze werknemers zich ook in de in § 3, 2°, bedoelde situatie bevinden”.

HOOFDSTUK 4

Projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie

Art. 7

Artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), ingevoegd bij wet van 30 december 2009 en gewijzigd bij de wetten van 27 december 2012, 26 december 2013 en 26 maart 2018, wordt gewijzigd als volgt:

1° het vierde lid wordt vervangen als volgt:

“De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie, voor zover die worden ingediend door de paritaire comités of paritaire subcomités of door ondernemingen, worden gefinancierd met een gedeelte van de bijdrage bedoeld in paragraaf 1.”;

2° in het vijfde lid wordt de laatste zin vervangen als volgt:

“Hij kan daarbij afzonderlijk een bedrag bepalen voor de projecten gericht op risicogroepen, de projecten gericht op de preventie van burn-out en de projecten gericht op de toekomstgerichte arbeidsorganisatie.”.

Art. 8

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2019.

CHAPITRE 3

Exclusions reclassement professionnel

Art. 6

Dans l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Par dérogation au § 3, 1°, l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs visés au § 3, 1°, lorsqu'ils lui font explicitement la demande, sauf si ces mêmes travailleurs se trouvent également dans la situation visée au § 3, 2°”.

CHAPITRE 4

Projets d'organisation du travail tournée vers l'avenir

Art. 7

L'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), inséré par la loi du 30 décembre 2009 et modifié par les lois du 27 décembre 2012, 26 décembre 2013 et 26 mars 2018, est modifié comme suit:

1° l'alinéa 4 est remplacé comme suit:

“Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du Travail, décider que des projets destinés à la prévention du burn-out et à l'organisation du travail tournée vers l'avenir, pour autant qu'ils sont introduits par les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires ou par des entreprises, sont financés par une partie de la cotisation visée au paragraphe 1^{er}”;

2° dans l'alinéa 5, la dernière phrase est remplacée comme suit:

“Il peut déterminer séparément un montant pour les projets destinés aux groupes à risque, pour les projets destinés à la prévention du burn-out et pour les projets destinés à l'organisation du travail tournée vers l'avenir.”.

Art 8

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

HOOFDSTUK 5

Vervanging, in verschillende arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens

Afdeling 1

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

Art. 9

In artikel 12bis/1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd bij de wet van 15 januari 2018, worden de woorden “overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “overeenkomstig de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”

Art. 10

In artikel 31ter, § 2, vierde lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden “verantwoordelijke voor de verwerking van de gegevens als bedoeld in artikel 1, § 4, van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “verwerkingsverantwoordelijke zoals bedoeld in artikel 4, 7) van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Art. 11

In artikel 32septiesdecies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, worden de woorden “In afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “In afwijking van artikel 15 van de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

CHAPITRE 5

Remplacement, dans différentes lois du droit du travail, de la référence à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel

Section 1^{re}

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

Art. 9

Dans l'article 12bis/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 15 janvier 2018, les mots “conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel” sont remplacés par les mots “conformément au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Art. 10

Dans l'article 31ter, § 2, alinéa 4, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots “le responsable du traitement des données visé à l'article 1^{er}, § 4, 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” sont remplacés par les mots “responsable du traitement visé à l'article 4, 7) du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Art. 11

Dans l'article 32 septiesdecies de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, les mots “Par dérogation à l'article 10 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” sont remplacés par les mots “Par dérogation à l'article 15 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Afdeling 2

Aanpassing van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd

Art. 12

In artikel 6 van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd, worden de woorden “Artikel 7 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “Artikel 9 van de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Afdeling 3

Aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen

Art. 13

In artikel 13/2, § 1, zesde lid, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ingevoegd bij de wet van 22 april 2012, worden de woorden “het toepassingsgebied van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “het toepassingsgebied van de Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Afdeling 4

Aanpassing van het Sociaal Strafwetboek

Art. 14

In artikel 100/1, eerste lid, van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden “overeenkomstig de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “overeenkomstig de bepalingen van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Section 2

Adaptation de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail

Art. 12

Dans l'article 6 de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, les mots “L'article 7 de la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel” sont remplacés par les mots “L'article 9 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Section 3

Adaptation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes

Art. 13

Dans l'article 13/2, § 1^{er}, alinéa 6, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par la loi du 22 avril 2012, les mots “du champ d'application 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” sont remplacés par les mots “du champ d'application du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Section 4

Adaptation du Code pénal social

Art. 14

Dans l'article 100/1, alinéa 1^{er}, du Code pénal social, inséré par la loi du 29 mars 2012, les mots “conformément aux dispositions 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” sont remplacés par les mots “conformément aux dispositions du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Art. 15

In artikel 100/6, tweede lid, van hetzelfde Wetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden “in de zin van artikel 1, § 4, van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “in de zin van artikel 4, 7) van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Art. 16

In artikel 213, 2°, b, van hetzelfde Wetboek, worden de woorden “in de zin van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “in de zin van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Afdeling 5*Aanpassing van de Codex over het welzijn op het werk*

Art. 17

In artikel I.4-83, § 2, van de Codex over het welzijn op het werk, worden de woorden “de voorwaarden en de nadere regels bedoeld in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “de voorwaarden en de nadere regels bedoeld in de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Art. 18

In artikel I.4-96 van dezelfde Code worden de woorden “overeenkomstig de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “overeenkomstig de bepalingen van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Art. 15

Dans l'article 100/6, alinéa 2, du même Code, inséré par la loi du 29 mars 2012, les mots “dans le sens de l'article 1^{er}, § 4, 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” sont remplacés par les mots “dans le sens de l'article 4, 7) du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Art. 16

Dans l'article 213, 2°, b, du même Code, les mots “au sens 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” sont remplacés par les mots “dans le sens du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Section 5*Adaptation du Code du bien-être au travail*

Art. 17

Dans l'article I.4-83, § 2, du Code du bien-être au travail, les mots “les conditions et les modalités prévues par la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel” sont remplacés par les mots “les conditions et les modalités prévues par le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Art. 18

Dans l'article I.4-96 du même Code, les mots “conformément aux dispositions 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, et aux dispositions du présent chapitre” sont remplacés par les mots “conformément aux dispositions du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Art. 19

In artikel V.5-28, achtste lid, van dezelfde Code worden de woorden “in de zin van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “in de zin van de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

Art. 20

In artikel X.2-13, § 1, van dezelfde Code worden de woorden “overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” vervangen door de woorden “overeenkomstig de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG”.

HOOFDSTUK 6

Vervanging, in verschillende arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Afdeling 1

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

Art. 21

In artikel 30, § 2, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”;

2° in het vierde lid worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

Art. 19

Dans l'article V.5-28, alinéa 8, du même Code, les mots “dans le sens 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” sont remplacés par les mots “dans le sens du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

Art. 20

Dans l'article X.2-13, § 1^{er}, du même Code, les mots “conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, et aux dispositions du présent chapitre” sont remplacés par les mots “conformément au Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE”.

CHAPITRE 6

Remplacement, dans différentes lois du droit du travail, de la référence à la Commission de la protection de la vie privée

Section 1^{re}

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

Art. 21

Dans l'article 30, § 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 3, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”;

2° dans l'alinéa 4, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”.

Afdeling 2

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

Art. 22

In artikel 31ter, § 3, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

Art. 23

In artikel 31quater, § 2, derde lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

Art. 24

In artikel 31quinquies, vierde lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

Art. 25

In artikel 31sexies, § 2, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”;

2° in het vierde lid worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

Art. 26

In artikel 31septies, derde lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 8 december 2013, worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

Section 2

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

Art. 22

Dans l'article 31ter, § 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”.

Art. 23

Dans l'article 31quater, § 2, alinéa 3, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”.

Art. 24

Dans l'article 31quinquies, alinéa 4, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”.

Art. 25

Dans l'article 31sexies, § 2, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 3, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”;

2° dans l'alinéa 4, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”.

Art. 26

Dans l'article 31septies, alinéa 3, de la même loi, inséré par la loi du 8 décembre 2013, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”.

Afdeling 3*Aanpassing van het Sociaal Strafwetboek*

Art. 27

In artikel 100/8, § 2, 7°, van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 29 maart 2012, worden de woorden “na advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

Afdeling 4*Aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen*

Art. 28

In artikel 13/2, § 2, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen worden de woorden “na eensluitend advies van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer” vervangen door de woorden “na eensluitend advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

HOOFDSTUK 7

Wijzigingen naar aanleiding van de invoering van het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers

Art. 29

In artikel 2, derde lid, 2°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” vervangen door de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”.

Art. 30

In artikel 2*bis*, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” vervangen door de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”.

Section 3*Adaptation du Code pénal social*

Art. 27

Dans l'article 100/8, § 2, 7°, du Code pénal social, inséré par la loi du 29 mars 2012, les mots “après avis de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis de l'Autorité de protection des données”.

Section 4*Adaptation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes*

Art. 28

Dans l'article 13/2, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, les mots “après avis conforme de la Commission de la protection de la vie privée” sont remplacés par les mots “après avis conforme de l'Autorité de protection des données”.

CHAPITRE 7

Modifications liées à l'introduction du nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs

Art. 29

Dans l'article 2, alinéa 3, 2°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots “relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” sont remplacés par les mots “relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”.

Art. 30

Dans l'article 2*bis*, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots “relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” sont remplacés par les mots “relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”.

Art. 31

In artikel 10, 3°, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” vervangen door de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”.

Art. 32

In artikel 19, eerste lid, 3^oter, tweede gedachtestreepje, van de hypotheekwet van 16 december 1851, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” vervangen door de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”.

Art. 33

In alle wettelijke en reglementaire bepalingen moet het opschrift van de wet van 22 mei 2001 “wet betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” gelezen worden als “wet betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”, zoals bepaald in artikel 45 van de programmawet van 25 december 2017.

Art. 34

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2018.

HOOFDSTUK 8

Wijzigingen van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers

Art. 35

In artikel 9, § 1, van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het 8° wordt evrvangen als volgt: “8° de berekeningswijze van het bedrag van de uitkering die ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties tijdens het laatst afgesloten boekjaar gebeurt, wanneer de werkgever ervoor kiest om het *pro rata temporis* principe toe te passen;”

Art. 31

Dans l'article 10, 3°, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots “relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” sont remplacés par les mots “relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”.

Art. 32

Dans l'article 19, premier alinéa, 3^oter, deuxième tiret, de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots “relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” sont remplacés par les mots “relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”.

Art. 33

Dans toutes les dispositions légales et réglementaires, l'intitulé de la loi du 22 mai 2001 “loi relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” doit être lu comme “loi relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”, comme visé à l'article 45 de la loi-programme du 25 décembre 2017.

Art. 34

Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

CHAPITRE 8

Modifications de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs

Art. 35

Dans l'article 9, § 1^{er}, de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 8° est remplacé par ce qui suit: “8° le mode de calcul du montant de la participation déterminé au moins *pro rata temporis* des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur choisit d'appliquer le principe du *pro rata temporis*;”

b) een 12° wordt ingevoegd, luidende: “12° de bepaling dat de uitkering niet wordt toegekend aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden en/of aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, wanneer de werkgever beslist om de voormelde categorieën werknemers uit te sluiten.”

Art. 36

In de Franstalige versie van artikel 11/3, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, worden de woorden “le plan de participation ne peut être instauré” vervangen door de woorden “la prime bénéficiaire ne peut être instaurée”.

Art. 37

Artikel 11/4, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, wordt vervangen als volgt:

“Art. 11/4, § 1. Het totale bedrag van deelnames in de winst, toegekend aan de werknemers, overeenkomstig de bepalingen van deze wet en bij toepassing van de winstpremie, mag, bij afsluiting van het betreffende boekjaar, de limiet van 30 % van de totale brutoloonmassa niet overschrijden.

§ 2. Voor de berekening van de winstpremie dienen de volgende periodes gedurende welke de arbeidsovereenkomst geschorst is ten minste in aanmerking te worden genomen:

— de periodes gedurende welke de werknemer zijn recht op loon behoudt ingeval van schorsing van de arbeidsovereenkomst;

— de periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39, van de arbeidswet van 16 maart 1971;

— de periodes van vaderschapsverlof bedoeld in artikel 30, § 2, van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval

b) un 12° est rajouté, rédigé comme suit: “12° la disposition prévoyant que la participation n’est pas octroyée à un travailleur qui a quitté l’entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave et/ou à un travailleur qui a quitté volontairement l’entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l’exception d’une démission pour motif grave dans le chef de l’employeur, lorsque l’employeur décide d’exclure les catégories de travailleurs précitées.”

Art. 36

Dans la version française de l’article 11/3, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, les mots “le plan de participation ne peut être instauré” sont remplacés par les mots “la prime bénéficiaire ne peut être instaurée”.

Art. 37

L’article 11/4, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 11/4, § 1^{er}. Le montant total des participations dans le bénéfice octroyé aux travailleurs, conformément aux dispositions de la présente loi et en application de la prime bénéficiaire ne peut, à la clôture de l’exercice comptable concerné, dépasser la limite des 30 % de la masse salariale brute totale.

§ 2. Pour le calcul de la prime bénéficiaire, il est au moins tenu compte des périodes de suspension du contrat de travail suivantes:

— les périodes durant lesquelles le travailleur conserve son droit à la rémunération en cas de suspension du contrat de travail;

— les périodes de congé de maternité visées à l’article 39, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

— les périodes de congé de paternité visé à l’article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— les jours d’incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l’octroi d’un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d’incapacité de travail résultant d’une maladie, d’un accident de droit commun, d’un accident de travail ou d’une maladie professionnelle;

— les jours d’incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l’octroi d’un salaire mensuel garanti à certains employés en cas

van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

Art. 38

In artikel 11/6, § 2, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het tweede gedachtestreepje wordt vervangen als volgt: “— de berekeningswijze van het loon tijdens het laatst afgesloten boekjaar waarop het percentage wordt vastgelegd, wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers;”;

b) het vierde gedachtestreepje wordt vervangen als volgt:

“— de berekeningswijze van het bedrag van de identieke winstpremie die ten minste *pro rata*

temporis van de effectieve arbeidsprestaties tijdens het laatst afgesloten boekjaar gebeurt, wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers;”;

c) een vijfde gedachtestreepje wordt toegevoegd, luidende: “— de bepaling dat de identieke winstpremie niet wordt toegekend aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden en/of aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, wanneer de werkgever beslist om de voormelde categorieën werknemers uit te sluiten.”

Art. 39

Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 9

Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

Art. 40

Artikel 8, derde lid van het sociaal strafwetboek zoals gewijzigd bij de wetten van 1 juli 2016, 25 december 2016 en de wet diverse bepalingen van 15 januari 2018 wordt het derde lid vervangen door:

“In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale

d’incapacité de travail résultant d’une maladie, d’un accident de droit commun, d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle.”

Art. 38

Dans l’article 11/6, § 2, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

a) le deuxième tiret est remplacé par ce qui suit: “— le mode de calcul de la rémunération sur laquelle le pourcentage est appliqué durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l’employeur décide d’octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant correspond à un pourcentage identique de la rémunération de tous les travailleurs;”;

b) le quatrième tiret est remplacé par ce qui suit:

“— le mode de calcul du montant de la prime bénéficiaire identique déterminée au moins *pro rata*

temporis des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l’employeur décide d’octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant est égal pour tous les travailleurs;”;

c) un cinquième tiret est rajouté, rédigé comme suit: “— la disposition prévoyant que la prime bénéficiaire n’est pas octroyée à un travailleur qui a quitté l’entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave et/ou à un travailleur qui a quitté volontairement l’entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l’exception d’une démission pour motif grave dans le chef de l’employeur, lorsque l’employeur décide d’exclure les catégories de travailleurs précitées.”

Art. 39

Ce chapitre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

CHAPITRE 9

Service d’information et de recherche sociale

Art. 40

Dans l’article 8 du Code pénal social, modifié par les lois des 1^{er} juillet 2016, des 25 décembre 2016 et du 15 janvier 2018, l’alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“Dans l’attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire qui, à la date du 1^{er} juillet 2017 dirige la direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi,

Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit. De opdracht van deze persoon loopt af op het ogenblik dat de gevolmachtigde leidend ambtenaar wordt aangesteld.”.

Travail et Concertation sociale, poursuit l'exercice de la fonction du directeur du Bureau. Le mandat de cette personne se termine au moment où le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné.”.

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.vereenoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be – Charlotte Flips, charlotte.flips@peeters.fed.be , 02/ 233 50 59
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Laura Ballarin, laura.ballarin@emploi.belgique.be , 02/ 233 47 69

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen, Hoofdstuk 2 - Uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van bepaalde verloven
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Dit hoofdstuk voorziet in de uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van het adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en inzake ouderschapsverlof. In het kader van voormelde verloven wordt voorzien in specifieke maatregelen voor de werknemers die het recht op verlof uitoefenen ten behoeve van een kind met een handicap. De notie kind met een handicap wordt daarbij telkens ingevuld op basis van een zekere graad van lichamelijke en geestelijke ongeschiktheid (m.n. ten minste 66 pct., dit komt overeen met ten minste vier punten in de eerste pijler van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag). Het is evenwel wenselijk om in het kader van deze verloven de handicap in al zijn dimensies in aanmerking te nemen en dus ook rekening te houden met de integratiemogelijkheden van het kind en de belasting op de familiale omgeving. Op deze aspecten hebben respectievelijk de tweede en derde pijler van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag betrekking. Niettemin meer aspecten van de aandoening in rekening zullen worden gebracht, moeten voormelde maatregelen wel gericht blijven op de werknemers die het verlof opnemen ten behoeve van een kind dat een aandoening met een zekere ernst heeft. Dit hoofdstuk wil de bestaande notie kind met een handicap derhalve uitbreiden, zodat het in de toekomst ook de kinderen omvat met een aandoening die er toe leidt dat ten minste 9 punten worden toegekend in de drie pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag. Deze uitbreiding is gebaseerd op het advies nr. 2.072 dat de Nationale Arbeidsraad op 29 januari 2018 heeft uitgebracht over dit onderwerp.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Impactanalyses reeds uitgevoerd

☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie
☒ Nee van het document te vermelden: _ _ _

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:

Advies nr. 2.072 van de Nationale Arbeidsraad van 29 januari 2018 Toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 – Notie 'kind met een handicap'. Advies nr. 2018/15 van de Nationale Hoge Raad voor personen met een handicap (NHRPH) over het begrip "kind met een handicap" in verband met tijdskrediet, ouderschapsverlof en adoptieverlof, uitgebracht na raadpleging via e-mail van 03/04/2018

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en
contactpersonen:

/

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

5 juni 2018

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve Impact

☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

De wijziging met betrekking tot het adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is van toepassing op alle werknemers die door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met hun werkgever (m.n. zowel de werknemers uit de privésector, als de contractuele personeelsleden uit de openbare sector). De wijziging met betrekking tot het ouderschapsverlof is van toepassing op alle personeelsleden op wie de federale regelgeving inzake ouderschapsverlof van toepassing is.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Statistisch gezien nemen meer vrouwelijke werknemers een ouderschapsverlof op dan hun mannelijke collega's.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

Niet aan de orde __

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Positieve impact. De notie kind met een handicap wordt uitgebreid. Hierdoor zullen meer werknemers toepassing kunnen maken van de specifieke maatregelen die de geviseerde verlopen voorzien voor werknemers die het verlof ten behoeve van een kind met een handicap opnemen. __

RIA formulier - v2 - oct. 2014

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact



Leg uit.

☒ Geen impact

--

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Alle ondernemingen. De wijziging met betrekking tot het adoptieverlof bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is van toepassing op alle werknemers die op grond van een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn en dit ongeacht de grootte van de werkgever en de sector. De wijziging met betrekking tot het ouderschapsverlof is eveneens van toepassing op de gehele privésector.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

Niet aan de orde

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. __huidige regelgeving*

b. __ontwerp van regelgeving**

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. De werknemer moet een aanvraag richten aan de werkgever waarin een adoptieverlof of ouderschapsverlof wordt aangevraagd.

b. Geen wijzigingen in dit verband__**

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. Op het niveau van de werkgever__*

b. Geen wijzigingen in dit verband__**

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. Ouderschapsverlof: per aanvraag. Adoptieverlof: eenmalig (werknemers hebben slechts de mogelijkheid om één aaneengesloten periode op te nemen)__*

b. Geen wijzigingen in dit verband__**

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Niet aan de orde__

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Mobiliteit .13.**

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Voeding .14.**

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Klimaatverandering .15.**

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Natuurlijke hulpbronnen .16.**

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Buiten- en binnenlucht .17.**

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Biodiversiteit .18.**

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoecroöien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Overheid .20.**

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.**

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

☐ voedselveiligheid☐ gezondheid en toegang tot geneesmiddelen☐ waardig werk☐ lokale en internationale handel☐ Inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)☐ mobiliteit van personen☐ leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)☐ vrede en veiligheid

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Er is geen enkel ontwikkelingsland betrokken. _ _

Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

_ _

Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

_ _

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	De Minister van Werk, de heer Kris Peeters
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.be , 02 233 50 37
Overheidsdienst	Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be , 02/233.48.95

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Wet houdende diverse arbeidsbepalingen – Hoofdstuk 3 – Uitsluiting outplacementbegeleiding
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Dit hoofdstuk heeft tot doel om de werkgever niet langer te verplichten outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt wanneer zij er zouden om gevraagd hebben.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Inspectie van Financiën, Begroting, Raad van State.
--	---

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

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

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

12 juni 2018

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

X Geen impact

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

X Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

Deze maatregel heeft betrekking op ondernemingen en hun werknemers, zonder onderscheid naar geslacht.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Geen.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

/

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

/

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ☐ ↓ Leg uit. ☒ X Geen impact

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ☐ ↓ Leg uit. ☒ X Geen impact

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ☐ ↓ Leg uit. ☒ X Geen impact

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ☐ ↓ Leg uit. ☒ X Geen impact

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

Positieve impact ☐ Negatieve impact ☐ ↓ Leg uit. ☒ X Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ☐ ↓ Leg uit. ☒ X Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Deze maatregel is van toepassing op alle ondernemingen, ongeacht de grootte ervan.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

↓ ↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. Dit ontwerp voorziet geen administratieve lasten.

b.

Integendeel, de huidige verplichting voor de werkgever om outplacement aan te bieden aan een bepaalde categorie van werknemers via een bepaalde procedure en mits vervulling van een aantal formaliteiten wordt door deze maatregel afgeschaft.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. ---*

b.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. ---*

b.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. ---*

b.

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Energie .12.

Energiemix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

5/6

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact

☐ Negatieve impact

 Leg uit.

☒ Geen impact
Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

Positieve
impact

☐ Negatieve impact

 Leg uit.

☒ Geen impact
Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- | | |
|---|--|
| ☐ voedselveiligheid | ☐ inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie) |
| ☐ gezondheid en toegang tot geneesmiddelen | ☐ mobiliteit van personen |
| ☐ waardig werk | ☐ leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling) |
| ☐ lokale en internationale handel | ☐ vrede en veiligheid |

Indien er geen enkelen ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

Dit hoofdstuk heeft tot doel om de werkgever niet langer te verplichten outplacementbegeleiding aan te bieden aan de werknemers die niet beschikbaar moeten zijn voor de algemene arbeidsmarkt wanneer zij er zouden om gevraagd hebben. Deze maatregel heeft dus geen impact op ontwikkelingslanden.

 Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage Geen.

 Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

/

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Kris Peeters, Vice-Eerste Minister, Minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Valérie Vervliet, valerie.vervliet@peeters.fed.be , 0486-89.73.45
Overheidsdienst	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen - Hoofdstuk 4 – Projecten toekomstgerichte arbeidsorganisatie
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Doelstelling: het creëren van een wettelijke basis voor de indiening van projecten door ondernemingen en sectoren met betrekking tot toekomstgerichte arbeidsorganisatie die soepeler is voor de werkgever en de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer verbetert met als doel de werkgelegenheid en de concurrentiekracht van de ondernemingen te verbeteren. Gebruik van een gedeelte van de werkgeversbijdrage bestemd voor de risicogroepen. Uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	Advies van de nationale arbeidsraad nr ... van ...
--	--

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

__ __

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?



Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.

Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☐ Geen impact

De nieuwe vormen van arbeidsorganisatie volgen het veranderende economische, technologische en sociale klimaat en zorgen dus voor het bevorderen van de werkgelegenheid binnen deze nieuwe context en het verminderen van uitsluiting op de arbeidsmarkt.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☒ Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

De ondernemingen van de privésector en de sectoren waartoe ze behoren zijn de rechtstreekse begunstigen van de financiële middelen die door de nieuwe regelgeving ter beschikking worden gesteld voor de realisatie van de projecten. Alle werknemers hebben dus een voordeel bij deze projecten.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

De arbeidsorganisatie in haar geheel wordt beoogd. Er is dus geen specifieke impact op een groep van werknemers.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact  Leg uit.

☐ Geen impact

De nieuwe vormen van arbeidsorganisatie hebben onder meer tot doel de balans werk-privéleven en de werkbaarheid in de loopbaan voor de werknemer te verbeteren. Ze moeten toelaten anders te werken, waardoor werknemers langer aan de slag blijven met minder fysieke en mentale klachten. De ingediende projecten zullen dus een positieve impact hebben op het welzijn en de gezondheid van de werknemers.

Werkgelegenheid .5.

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact  Leg uit.

☐ Geen impact

Zie punt 4. Nieuwe vormen van arbeidsorganisaties hebben een positief effect op de regelmogelijkheden van werknemers in hun werk, op leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, op werktevredenheid en personeelsverloop, op doorgroeimogelijkheden en behoud van tewerkstelling.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact  Leg uit.

☒ Geen impact

Economische ontwikkeling .7.

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact  Leg uit.

☐ Geen impact

De nieuwe vormen van arbeidsorganisatie hebben onder meer tot doel een soepeler organisatie voor de werkgever mogelijk te maken, met als doel de prestatie en competitiviteit van de ondernemingen te verbeteren.

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringcijfer in procent van het bbp.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact  Leg uit.

☐ Geen impact

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact  Leg uit.

☐ Geen impact

3 / 6

De projecten die worden ingediend zijn innovatief op het vlak van arbeidsorganisatie. Op die manier dragen ze bij aan een verbetering van de kennis in dit domein.

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

Het ontwerp van regelgeving is van toepassing op de werkgevers onderworpen aan de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of aan de besluitwet van 7 februari 1945 betreffende de maatschappelijke veiligheid van de zeelieden ter koopvaardij. Het tekstontwerp vormt een wettelijke basis voor de indiening van projecten door deze werkgevers, met inbegrip van kmo's.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

Het ontwerp van regelgeving heeft een directe positieve impact op de kmo's door de toekenning van financiële ondersteuning voor projecten uitgewerkt door de sector ten voordele van de ondernemingen die tot deze sector behoren of door de werkgevers zelf, met inbegrip van de kmo's.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

--

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

--

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. __huidige regelgeving*

b. De modaliteiten voor de uitvoering van het wetontwerp zullen worden vastgelegd in een koninklijk besluit. Het wetontwerp brengt geen administratieve lasten met zich mee.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

a. __*

b. __**

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

a. __*

b. __**

RIA formulier - v2 - oct. 2014

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

a. -- *

b. -- **

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

--

Energie .12.

Energie mix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Natuurlijke hulpbronnen .16.

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtkwaliteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact

--

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de

5 / 6

RIA formulier - v2 - oct. 2014

ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Hinder .19.**

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☒ Geen impact**Overheid .20.**

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

Leg uit.

☐ Geen impact

De ontwerptekst is de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 – De tekst voorziet een advies van de NAR over het ontwerp van koninklijk besluit.

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- o voedselveiligheid
- o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen
- o waardig werk
- o lokale en internationale handel
- o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie)
- o mobiliteit van personen
- o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling)
- o vrede en veiligheid

Indien er geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

De projecten ten voordele van de preventie van burn-out hebben betrekking op de ondernemingen op het Belgische grondgebied.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Regelgevingsimpactanalyse

RiA-AiR

- :: Vul het formulier bij voorkeur online in ria-air.fed.be
- :: Contacteer de helpdesk indien nodig ria-air@premier.fed.be
- :: Raadpleeg de handleiding, de FAQ, enz. www.veroeenvoudiging.be

Beschrijvende fiche

Auteur .a.

Bevoegd regeringslid	Kris PEETERS, Minister van Werk
Contactpersoon beleidscel (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Bart OOGHE, Directeur, bart.ooghe@peeters.fed.be , 02.233.51.11.
Overheidsdienst	FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg
Contactpersoon overheidsdienst (Naam, E-mail, Tel. Nr.)	Philip BRAEKMANS, Adviseur, philip.braekmans@werk.belgie.be , 02/233.41.39.

Ontwerp .b.

Titel van het ontwerp van regelgeving	Voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen.
Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.	Hoofdstukken 8 en 9 - Wijzigingen naar aanleiding van de invoering van de winstpremie. De winstpremie werd geïmplementeerd door de Programmawet van 25 december 2017 in uitvoering van het Zomerakkoord van 26 juli 2017 dat ambitieuze hervormingen bevat inzake jobs, koopkracht en sociale cohesie.
Impactanalyses reeds uitgevoerd	☐ Ja Indien ja, gelieve een kopie bij te voegen of de referentie van het document te vermelden: __ ☒ Nee

Raadpleging over het ontwerp van regelgeving .c.

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen:	nihil
--	-------

Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren .d.

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en contactpersonen:	nihil
--	-------

Datum van beëindiging van de impactanalyse .e.

20.04.2018

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

Een ontwerp van regelgeving zal meestal slechts impact hebben op enkele thema's.

Een niet-exhaustieve lijst van trefwoorden is gegeven om de inschatting van elk thema te vergemakkelijken.



Indien er een **positieve en/of negatieve impact** is, leg deze uit (gebruik indien nodig trefwoorden) en vermeld welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve effecten te verlichten/te compenseren.

Voor de thema's 3, 10, 11 en 21, worden meer gedetailleerde vragen gesteld.

Raadpleeg de handleiding of contacteer de helpdesk ria-air@premier.fed.be indien u vragen heeft.

Kansarmoedebestrijding .1.

Menswaardig minimuminkomen, toegang tot kwaliteitsvolle diensten, schuldenoverlast, risico op armoede of sociale uitsluiting (ook bij minderjarigen), ongeletterdheid, digitale kloof.

☒ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☐ Geen impact

Werknemers hebben de mogelijkheid om, via een fiscaal en sociaal voordelig systeem, een winstpremie te krijgen die een deelneming is in de winst van de onderneming waarvoor ze werken, wat een positief effect heeft op de koopkracht. De wijzigingen hebben onder meer betrekking op de verduidelijking van de pro rata temporis berekening, waarbij tegelijkertijd de werkgever de pro rata temporis regeling facultatief i.p.v. verplicht zou kunnen toepassen.

Gelijke Kansen en sociale cohesie .2.

Non-discriminatie, gelijke behandeling, toegang tot goederen en diensten, toegang tot informatie, tot onderwijs en tot opleiding, loonkloof, effectiviteit van burgerlijke, politieke en sociale rechten (in het bijzonder voor kwetsbare bevolkingsgroepen, kinderen, ouderen, personen met een handicap en minderheden).

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☒ Geen impact

Gelijkheid van vrouwen en mannen .3.

Toegang van vrouwen en mannen tot bestaansmiddelen: inkomen, werk, verantwoordelijkheden, gezondheid/zorg/welzijn, veiligheid, opleiding/kennis/vorming, mobiliteit, tijd, vrije tijd, etc.

Uitoefening door vrouwen en mannen van hun fundamentele rechten: burgerlijke, sociale en politieke rechten.

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Indien geen enkele persoon betrokken is, leg uit waarom.

↓ Indien er personen betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Deze maatregel is van toepassing op alle werknemers, zowel op mannen als op vrouwen, zonder onderscheid.

↓ Indien er verschillen zijn, beantwoord dan vragen 3 en 4.

3. Beperken bepaalde van deze verschillen de toegang tot bestaansmiddelen of de uitoefening van fundamentele rechten van vrouwen of mannen (problematische verschillen)? [J/N] > Leg uit

Nee, ieder geslacht wordt op gelijke wijze behandeld.

4. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de gelijkheid van vrouwen en mannen, rekening houdend met de voorgaande antwoorden?

Werknemers hebben de mogelijkheid om, via een fiscaal en sociaal voordelig systeem, een winstpremie te krijgen die een deelneming is in de winst van de onderneming waarvoor ze werken, wat een positief effect heeft op de koopkracht. De wijzigingen hebben onder meer betrekking op de verduidelijking van de pro rata temporis berekening, waarbij tegelijkertijd de werkgever de pro rata temporis regeling facultatief i.p.v. verplicht zou

RIA formulier - v2 - oct. 2014

kunnen toepassen.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 5.

5. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Gezondheid .4.

Toegang tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg, efficiëntie van het zorgaanbod, levensverwachting in goede gezondheid, behandelingen van chronische ziekten (bloedvatenziekten, kankers, diabetes en chronische ademhalingsziekten), gezondheidsdeterminanten (sociaaleconomisch niveau, voeding, verontreiniging), levenskwaliteit.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Werkgelegenheid .5.**

Toegang tot de arbeidsmarkt, kwaliteitsvolle banen, werkloosheid, zwartwerk, arbeids- en ontslagomstandigheden, loopbaan, arbeidstijd, welzijn op het werk, arbeidsongevallen, beroepsziekten, evenwicht privé- en beroepsleven, gepaste verloning, mogelijkheid tot beroepsopleiding, collectieve arbeidsverhoudingen.

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☐ Geen impact

De winstpremie heeft tot doel de arbeidsmarkt te herdynamiseren door aan de werkgever, maar eveneens aan de werknemer, de mogelijkheid te bieden om nog meer betrokken te zijn bij de ontwikkeling van zijn onderneming via de uitkering van een winstpremie. De winstpremie maakt ondernemingen aantrekkelijker voor werknemers en geeft werkgevers de mogelijkheid om werknemers werkelijk te betrekken bij de ontwikkeling en de groei van de onderneming waarvoor ze werken. De wijzigingen vervat in deze maatregel hebben onder meer betrekking op de verduidelijking van de pro rata temporis berekening, waarbij tegelijkertijd de werkgever de pro rata temporis regeling facultatief i.p.v. verplicht zou kunnen toepassen.

Consumptie- en productiepatronen .6.

Prijsstabiliteit of -voorzienbaarheid, inlichting en bescherming van de consumenten, doeltreffend gebruik van hulpbronnen, evaluatie en integratie van (sociale- en milieu-) externaliteiten gedurende de hele levenscyclus van de producten en diensten, beheerpatronen van organisaties.

☐ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☒ Geen impact**Economische ontwikkeling .7.**

Oprichting van bedrijven, productie van goederen en diensten, arbeidsproductiviteit en productiviteit van hulpbronnen/grondstoffen, competitiviteitsfactoren, toegang tot de markt en tot het beroep, markttransparantie, toegang tot overheidsopdrachten, internationale handels- en financiële relaties, balans import/export, ondergrondse economie, bevoorradingszekerheid van zowel energiebronnen als minerale en organische hulpbronnen.

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☐ Geen impact

De winstpremie moedigt de werkgevers aan om hun winst met de werknemers te delen om zo de arbeidsmarkt te herdynamiseren. Door een winstpremie toe te kennen zal de productiviteit van de werknemers toenemen, aangezien ze er een rechtstreeks belang bij hebben om zich in te zetten voor de onderneming. Het toekennen van een winstpremie is ook interessant voor de onderneming zelf, aangezien ze dankzij de motivatie van de werknemers normaal gezien haar groei zal kunnen verhogen. De wijzigingen vervat in deze maatregel hebben onder meer betrekking op de verduidelijking van de pro rata temporis berekening, waarbij tegelijkertijd de werkgever de pro rata temporis regeling facultatief i.p.v. verplicht zou kunnen toepassen.

Investerings .8.

Investerings in fysiek (machines, voertuigen, infrastructuur), technologisch, intellectueel (software, onderzoek en ontwikkeling) en menselijk kapitaal, nettoinvesteringscijfer in procent van het bbp.

☒ Positieve impact☐ Negatieve impact

↓ Leg uit.

☐ Geen impact

3 / 7

Door de toekenning van de winstpremie geeft de werkgever ook een positief signaal aan zijn werknemers. Door de winst van de onderneming te delen toont hij aan zijn werknemers dat hij erkentelijk is voor hun werk en inzet in de onderneming. De wijzigingen vervat in deze maatregel hebben onder meer betrekking op de verduidelijking van de pro rata temporis berekening, waarbij tegelijkertijd de werkgever de pro rata temporis regeling facultatief i.p.v. verplicht zou kunnen toepassen.

Onderzoek en ontwikkeling .9.

Mogelijkheden betreffende onderzoek en ontwikkeling, innovatie door de invoering en de verspreiding van nieuwe productiemethodes, nieuwe ondernemingspraktijken of nieuwe producten en diensten, onderzoeks- en ontwikkelingsuitgaven.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit.

☒ Geen impact

Kmo's .10.

Impact op de ontwikkeling van de kmo's.

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (< 50 werknemers), waaronder het % micro-ondernemingen (< 10 werknemers).

Indien geen enkele onderneming betrokken is, leg uit waarom.

↓ Indien er kmo's betrokken zijn, beantwoord dan vraag 2.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. De impact op de administratieve lasten moet bij thema 11 gedetailleerd worden.

De winstpremie kan, mits het boekjaar afgesloten is met een winst, door iedere ondernemingen ongeacht hun grootte worden toegekend. De wijzigingen vervat in deze maatregel hebben onder meer betrekking op de verduidelijking van de pro rata temporis berekening, waarbij tegelijkertijd de werkgever de pro rata temporis regeling facultatief i.p.v. verplicht zou kunnen toepassen. De maatregel geeft de ondernemingen meer flexibiliteit.

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vragen 3 tot 5.

3. Is deze impact verhoudingsgewijs zwaarder voor de kmo's dan voor de grote ondernemingen? [J/N] > Leg uit

Nee, er is geen verschil.

4. Staat deze impact in verhouding tot het beoogde doel? [J/N] > Leg uit

5. Welke maatregelen worden genomen om deze negatieve impact te verlichten / te compenseren?

Administratieve lasten .11.

Verlaging van de formaliteiten en administratieve verplichtingen die direct of indirect verbonden zijn met de uitvoering, de naleving en/of de instandhouding van een recht, een verbod of een verplichting.

↓ Indien burgers (zie thema 3) en/of ondernemingen (zie thema 10) betrokken zijn, beantwoord dan volgende vragen.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving. Indien er geen enkele formaliteiten of verplichtingen zijn, leg uit waarom.

a. huidige regelgeving*

b. ontwerp van regelgeving**

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige* regelgeving, beantwoord dan vragen 2a tot 4a.

↓ Indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving**, beantwoord dan vragen 2b tot 4b.

RIA formulier - v2 - oct. 2014

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

- a. Een cao of een toetredingsacte opstellen voor een gecategoriseerde premie. Voor een identieke premie volstaat een beslissing van de Algemene Vergadering.
- b. Een cao of een toetredingsacte opstellen voor een gecategoriseerde premie. Voor een identieke premie volstaat een beslissing van de Algemene Vergadering. De wijzigingen vervat in deze maatregel hebben onder meer betrekking op de verduidelijking van de pro rata temporis berekening, waarbij tegelijkertijd de werkgever de pro rata temporis regeling facultatief i.p.v. verplicht zou kunnen toepassen. De maatregel geeft de ondernemingen meer flexibiliteit.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

- a. nihil
- b. nihil

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

- a. Één keer per jaar
- b. Één keer per jaar

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

De wijzigingen vervat in deze maatregel hebben onder meer betrekking op de verduidelijking van de pro-rata temporis berekening, waarbij tegelijkertijd de werkgever de pro rata temporis regeling facultatief i.p.v. verplicht zou kunnen toepassen. De maatregel geeft de ondernemingen meer flexibiliteit.

Energie .12.

Energienix (koolstofarm, hernieuwbaar, fossiel), gebruik van biomassa (hout, biobrandstoffen), energie-efficiëntie, energieverbruik van de industrie, de dienstensector, de transportsector en de huishoudens, bevoorradingszekerheid, toegang tot energiediensten en -goederen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Mobiliteit .13.

Transportvolume (aantal afgelegde kilometers en aantal voertuigen), aanbod van gemeenschappelijk personenvervoer, aanbod van wegen, sporen en zee- en binnenvaart voor goederenvervoer, verdeling van de vervoerswijzen (modal shift), veiligheid, verkeersdichtheid.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Voeding .14.

Toegang tot veilige voeding (kwaliteitscontrole), gezonde en voedzame voeding, verspilling, eerlijke handel.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Klimaatverandering .15.

Uitstoot van broeikasgassen, aanpassingsvermogen aan de gevolgen van de klimaatverandering, veerkracht, energie overgang, hernieuwbare energiebronnen, rationeel energiegebruik, energie-efficiëntie, energieprestaties van gebouwen, winnen van koolstof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Natuurlijke hulpbronnen .16.

5/7

RIA formulier - v2 - oct. 2014

Efficiënt beheer van de hulpbronnen, recyclage, hergebruik, waterkwaliteit en -consumptie (oppervlakte- en grondwater, zeeën en oceanen), bodemkwaliteit en -gebruik (verontreiniging, organisch stofgehalte, erosie, drooglegging, overstromingen, verdichting, fragmentatie), ontbossing.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Buiten- en binnenlucht .17.

Luchtqualiteit (met inbegrip van de binnenlucht), uitstoot van verontreinigende stoffen (chemische of biologische agentia: methaan, koolwaterstoffen, oplosmiddelen, SOX, NOX, NH3), fijn stof.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Biodiversiteit .18.

Graad van biodiversiteit, stand van de ecosystemen (herstelling, behoud, valorisatie, beschermde zones), verandering en fragmentatie van de habitatten, biotechnologieën, uitvindingsoctrooien in het domein van de biologie, gebruik van genetische hulpbronnen, diensten die de ecosystemen leveren (water- en luchtzuivering, enz.), gedomesticeerde of gecultiveerde soorten, invasieve uitheemse soorten, bedreigde soorten.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Hinder .19.

Geluids-, geur- of visuele hinder, trillingen, ioniserende, niet-ioniserende en elektromagnetische stralingen, lichtoverlast.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Overheid .20.

Democratische werking van de organen voor overleg en beraadslaging, dienstverlening aan gebruikers, klachten, beroep, protestbewegingen, wijze van uitvoering, overheidsinvesteringen.

☐ Positieve impact ☐ Negatieve impact ↓ Leg uit. ☒ Geen impact

Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling .21.

Inachtneming van de onbedoelde neveneffecten van de Belgische beleidsmaatregelen op de belangen van de ontwikkelingslanden.

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van:

- | | |
|--|---|
| o voedselveiligheid | o inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie) |
| o gezondheid en toegang tot geneesmiddelen | o mobiliteit van personen |
| o waardig werk | o leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling) |
| o lokale en internationale handel | o vrede en veiligheid |

Indien er geen enkel ontwikkelingsland betrokken is, leg uit waarom.

↓ Indien er een positieve en/of negatieve impact is, beantwoord dan vraag 2.

2. Verduidelijk de impact per regionale groepen of economische categorieën (eventueel landen oplijsten). Zie bijlage

↓ Indien er een negatieve impact is, beantwoord dan vraag 3.

6 / 7

RIA formulier - v2 - oct. 2014

3. Welke maatregelen worden genomen om de negatieve impact te verlichten / te compenseren?

7/7

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Ministre de L'Emploi, M. Kris Peeters
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.fed.be – Charlotte Flips, charlotte.flips@peeters.fed.be , 02 233 50 59
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Laura Ballarin, laura.ballarin@emploi.belgique.be , 02/ 233 47 69

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, Chapitre 2, Elargissement de la notion d'enfant en situation de handicap dans le cadre de certains congés
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Ce chapitre prévoit l'élargissement de la notion d'enfant en situation de handicap dans le cadre du congé d'adoption visé à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans le cadre du congé parental. Dans le cadre des congés précités, des mesures spécifiques sont prévues pour les travailleurs qui exercent le droit à un congé au bénéfice d'un enfant en situation de handicap. La notion d'enfant en situation de handicap y est à chaque fois définie sur la base d'un certain degré d'incapacité physique et mentale (à savoir, au moins 66%, ce qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales). Il est toutefois souhaitable, dans le cadre des congés précités, de prendre en considération le handicap dans toutes ses dimensions et donc de tenir compte aussi des possibilités d'intégration de l'enfant et de l'impact sur le milieu familial. Le deuxième et le troisième pilier de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, concernent respectivement ces aspects. Même si d'avantages d'aspects de l'affection seront pris en compte, les mesures précitées doivent rester orientées vers les travailleurs qui prennent congé au bénéfice d'un enfant dont l'affection présente une certaine gravité. Ce chapitre vise par conséquent à élargir la notion d'enfant en situation de handicap, de telle sorte que, dans le futur, elle englobe également les enfants avec une affection qui a pour conséquence qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales. Cet élargissement est basé sur l'avis n° 2.072 que le Conseil National du Travail a rendu le 29 janvier 2018 à ce sujet.
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __ ☒ Non

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :

Avis n° 2.072 du Conseil National du Travail du 29 janvier 2018 relative à l'application de la convention collective de travail n° 103 et la notion d'enfant handicapé – Avis n° 2018/15 du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) relatif à la notion d'enfant handicapé en matière de crédit-temps, de congé parental et de congé d'adoption, émis après consultation par voie électronique en date du 03/04/2018.

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :

/

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

05/06/2018

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif

☐ Impact négatif



Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif

☐ Impact négatif



Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

La modification relative au congé d'adoption visée à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique à tous les salariés liés par un contrat de travail avec leur employeur (aussi bien les travailleurs du secteur privé que les membres du personnel contractuels du secteur public). La modification du congé parental s'applique à tous les membres du personnel auxquels s'appliquent les règles fédérales sur le congé parental.



Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

--



S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

Pas en cause

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

Impact positif. La notion d'enfant avec un handicap est élargie. Par conséquent, d'avantages de travailleurs pourront recourir aux mesures spécifiques prévues par ce congé pour s'occuper d'un enfant handicapé.

Formulaire AIR - v2 -- oct. 2014

↓ : S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées par le projet ?
 Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).
 Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.
 Toutes entreprises. La modification relative au congé d'adoption visée à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail s'applique à tous les salariés qui sont employés sur base d'un contrat de travail indépendamment de la taille de l'entreprise et du secteur. La modification s'applique également à l'ensemble du secteur privé.
 ↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.
2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.
 N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11
 --
 ↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.
3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez
 --
4. Ces impacts sont-ils proportionnels à l'objectif poursuivi ? [O/N] > expliquez
 --
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?
 --

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.
 S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. __ réglementation actuelle*	b. __ réglementation en projet**
--------------------------------	----------------------------------

 ↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a. ↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.
2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. La demande du travailleur doit être adressée à l'employeur auquel un congé d'adoption ou un congé parental est demandé.	b. Aucun changement à ce sujet**
--	----------------------------------
3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

a. Au niveau de l'employeur_*	b. Aucun changement à ce niveau**
-------------------------------	-----------------------------------
4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

a. Congé parental : par demande . Congé d'adoption : ponctuel (les travailleurs ont seulement la possibilité de prendre une période continue)_*_	b. Aucun changement**
--	-----------------------
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?
 Pas en cause

Formulaire AIR - v2 -- oct. 2014

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.☒ Pas d'impact**Autorités publiques .20.**

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.☒ Pas d'impact**Cohérence des politiques en faveur du développement .21.**

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- o sécurité alimentaire
- o santé et accès aux médicaments
- o travail décent
- o commerce local et international
- o revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
- o mobilité des personnes
- o environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
- o paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Aucun pays en voie de développement n'est concerné.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

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

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Le Ministre de l'Emploi, monsieur Kris Peeters
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Peter Vansintjan, peter.vansintjan@peeters.be, 02 233 50 37
Administration compétente	Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Claudio Vandersnickt, claudio.vandersnickt@werk.belgie.be, 02/233.48.95

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Loi portant des dispositions diverses relatives au travail – Chapitre 3- Exclusions reclassement professionnel	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Ce chapitre a pour objectif de ne plus obliger l'employeur à offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi même s'ils en font la demande.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Inspection des Finances, Budget, Conseil d'Etat.
---	--

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Connaissance interne à l'administration.
---	--

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

12 juin 2018

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des impacts positifs **et / ou** négatifs, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Cette mesure concerne les entreprises et leurs travailleurs, sans distinction de sexe.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Aucune

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

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

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

Cette mesure est d'application à toutes les entreprises, indépendamment de leur taille.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

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

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

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. Ce projet ne prévoit aucune charge administrative. Au contraire, cette mesure supprime l'obligation actuelle de l'employeur d'offrir un outplacement à une certaine catégorie de travailleurs via une procédure déterminée et moyennant l'accomplissement d'un certain nombre de formalités.

b. -- réglementation en projet**

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. -- *

b. -- **

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

a. -- *

b. -- **

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

a. -- *

b. -- **

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

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☒ Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☒ Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☒ Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☒ Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☒ Pas d'impact

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☒ Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez.

☒ Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
		☒ Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.		
☐ Impact positif	☐ Impact négatif	↓ Expliquez.
		☒ Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.	
1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :	
○ sécurité alimentaire ○ santé et accès aux médicaments ○ travail décent ○ commerce local et international	○ revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation) ○ mobilité des personnes ○ environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre) ○ paix et sécurité
Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.	
Ce chapitre a pour objectif de ne plus obliger l'employeur à offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs qui ne doivent pas être disponibles pour le marché général de l'emploi même s'ils en font la demande. Cette mesure n'a donc pas d'impact sur les pays en développement.	
↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.	
2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel	
↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.	
3. Quelles mesures sont prises pour les alléger / compenser les impacts négatifs ?	

Formulaire AIR - v2 -- oct. 2014

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Kris Peeters, Vice-Premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Economie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Valérie Vervliet, valerie.vervliet@peeters.fed.be , 0486-89.73.45 _
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	___

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail – chapitre 4 – projets d'organisation du travail tournée vers l'avenir	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Objectif : création d'une base légale pour permettre l'introduction de projets par les secteurs et les entreprises relatifs aux organisations du travail tournées vers l'avenir plus souple pour l'employeur et une améliorant l'équilibre vie privée-vie professionnelle et la soutenabilité du travail pour le travailleur pour promouvoir l'emploi et la compétitivité des entreprises. Utilisation d'une partie des cotisations patronales destinées aux groupes à risques. Exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : __

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Avis du conseil national du travail du ...
---	--

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	__
---	----

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

1 / 7

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☐ Pas d'impact

Ces nouvelles formes d'organisation du travail s'adaptent à l'environnement économique, technologique et social et permettent ainsi de promouvoir l'emploi dans ces nouveaux contextes et de diminuer l'exclusion du marché du travail.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif Expliquez.

☐ Pas d'impact

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

Les entreprises du secteur privé et les secteurs eux-mêmes sont les bénéficiaires directs des sources de financement mis à disposition pour la réalisation des projets. L'ensemble des travailleurs du secteur privé bénéficient dès lors de l'impact de ces projets.

Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Est visée l'organisation du travail dans son ensemble. Pas d'impact spécifique sur un groupe de travailleurs.

S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

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

Formulaire AIR - v2 -- oct. 2014

Santé .4.

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

Les nouvelles formes d'organisation du travail ont entre autre pour objectif de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs et de promouvoir la soutenabilité du travail. Ces nouvelles formes doivent s'ouvrir à une autre manière de travailler permettant au travailleur de rester en activité plus longtemps avec moins de plaintes physiques et mentales. En ce sens les projets introduits ont un impact positif sur le bien-être et la santé des travailleurs.

Emploi .5.

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

Voir point 4. Les nouvelles formes d'organisation du travail ont un impact positif sur les pouvoirs des travailleurs dans l'organisation de leur travail, sur leur possibilité d'apprentissage et de développement, sur leur satisfaction, la rotation du personnel, leur possibilité d'évolution et maintien dans l'emploi.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Développement économique .7.

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

Les nouvelles formes d'organisation du travail ont entre autre pour objectif de favoriser une organisation plus souple du travail pour promouvoir une augmentation des performances et la compétitivité des entreprises.

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

4 / 7

Formulaire AIR - v2 -- oct. 2014

Les projets qui seront introduits sont innovants en matière d'organisation du travail. En ce sens ils participent à l'amélioration des connaissances en ce domaine.

PME .10.

Impact sur le développement des PME.

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

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

La réglementation en projet s'applique aux employeurs soumis à la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs ou à l'arrêté-loi du 7 février 1945 concernant la sécurité sociale des marins de la marine marchande. Le projet de texte fournit une base légale pour l'introduction de projets par ces employeurs y compris des PME.

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Le projet de réglementation a un impact positif direct sur les PME car il octroie un soutien financier aux projets développés par le secteur au profit des entreprises appartenant au secteur ou par les employeurs eux-mêmes, y compris les PME.

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

--

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

--

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

--

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a.

b. Les modalités de mise en œuvre du présent projet de loi seront reprises dans un arrêté royal d'exécution. Le projet de loi ne crée pas de charges administratives.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

a. -- *

b. -- **

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

a. -- *

b. -- **

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?
- a. --* b. --**
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?
-

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Ressources naturelles .16.

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

--

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation

6 / 7

Formulaire AIR - v2 -- oct. 2014

des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

Le texte en projet est la mise en œuvre d'un point de l'accord interprofessionnel du 2017-2018 – Le texte prévoit un avis du CNT sur le projet d'arrêté royal

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- sécurité alimentaire
- santé et accès aux médicaments
- travail décent
- commerce local et international
- revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
- mobilité des personnes
- environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
- paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

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

Analyse d'impact de la réglementation

RiA-AiR

- :: Remplissez de préférence le formulaire en ligne ria-air.fed.be
- :: Contactez le Helpdesk si nécessaire ria-air@premier.fed.be
- :: Consultez le manuel, les FAQ, etc. www.simplification.be

Fiche signalétique

Auteur .a.

Membre du Gouvernement compétent	Kris PEETERS, Ministre de l'Emploi
Contact cellule stratégique (nom, email, tél.)	Bart Ooghe, Directeur, 02/233.51.11., bart.ooghe@peeters.fed.be
Administration compétente	SPF Emploi, Travail et Concertations sociale
Contact administration (nom, email, tél.)	Philip Braekmans, Conseiller, philip.braekmans@werk.belgie.be , 02/233.41.39

Projet .b.

Titre du projet de réglementation	Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail.	
Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.	Chapitres 8 et 9 - Modifications suite à l'introduction de la prime bénéficiaire. La prime bénéficiaire a été introduite par la Loi Programme du 25 décembre 2017 en exécution de l'accord d'été du 26 juillet 2017 qui contenait des réformes ambitieuses en matière d'emploi, de pouvoir d'achat et de cohésion sociale.	
Analyses d'impact déjà réalisées	☐ Oui ☒ Non	Si oui, veuillez joindre une copie ou indiquer la référence du document : _ _

Consultations sur le projet de réglementation .c.

Consultations obligatoires, facultatives ou informelles :	Néant
---	-------

Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact .d.

Statistiques, documents de référence, organisations et personnes de référence :	Néant
---	-------

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

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?



Un projet de réglementation aura généralement des impacts sur un nombre limité de thèmes.

Une liste non-exhaustive de mots-clés est présentée pour faciliter l'appréciation de chaque thème.

S'il y a des **impacts positifs et / ou négatifs**, **expliquez-les** (sur base des mots-clés si nécessaire) et **indiquez** les mesures prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs.

Pour les thèmes 3, 10, 11 et 21, des questions plus approfondies sont posées.

Consultez le [manuel](#) ou contactez le helpdesk ria-air@premier.fed.be pour toute question.

Lutte contre la pauvreté .1.

Revenu minimum conforme à la dignité humaine, accès à des services de qualité, surendettement, risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (y compris chez les mineurs), illettrisme, fracture numérique.

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Les travailleurs ont la possibilité, via un régime fiscal et social avantageux, de recevoir une prime bénéficiaire qui fait partie du bénéfice réalisé par l'entreprise pour laquelle ils travaillent, ce qui a un effet positif pour le pouvoir d'achat. Les modifications ont entre autres pour effet de clarifier le calcul pro rata temporis de la prime, de sorte que l'employeur peut librement appliquer la règle du pro rata temporis en lieu et place d'une application obligatoire.

Égalité des chances et cohésion sociale .2.

Non-discrimination, égalité de traitement, accès aux biens et services, accès à l'information, à l'éducation et à la formation, écart de revenu, effectivité des droits civils, politiques et sociaux (en particulier pour les populations fragilisées, les enfants, les personnes âgées, les personnes handicapées et les minorités).

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Égalité entre les femmes et les hommes .3.

Accès des femmes et des hommes aux ressources : revenus, travail, responsabilités, santé/soins/bien-être, sécurité, éducation/savoir/formation, mobilité, temps, loisirs, etc.

Exercice des droits fondamentaux par les femmes et les hommes : droits civils, sociaux et politiques.

1. Quelles personnes sont directement et indirectement concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Si aucune personne n'est concernée, expliquez pourquoi.

↓ Si des personnes sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Cette mesure s'applique à tous les travailleurs, aussi bien les hommes que les femmes, sans distinction.

↓ S'il existe des différences, répondez aux questions 3 et 4.

3. Certaines de ces différences limitent-elles l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux des femmes ou des hommes (différences problématiques) ? [O/N] > expliquez

Non, chaque sexe est traité de manière égale.

4. Compte tenu des réponses aux questions précédentes, identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur l'égalité des femmes et les hommes ?

Les travailleurs ont la possibilité, via un régime fiscal et social avantageux, de recevoir une prime bénéficiaire qui fait partie du bénéfice réalisé par l'entreprise pour laquelle ils travaillent, ce qui a un effet positif pour le pouvoir d'achat. Les modifications ont entre autres pour effet de clarifier le calcul pro rata temporis de la prime, de sorte que l'employeur peut librement appliquer la règle du pro rata temporis en lieu et place d'une application

obligatoire.

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 5.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les impacts négatifs ?
--**Santé .4.**

Accès aux soins de santé de qualité, efficacité de l'offre de soins, espérance de vie en bonne santé, traitements des maladies chroniques (maladies cardiovasculaires, cancers, diabète et maladies respiratoires chroniques), déterminants de la santé (niveau socio-économique, alimentation, pollution), qualité de la vie.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact**Emploi .5.**

Accès au marché de l'emploi, emplois de qualité, chômage, travail au noir, conditions de travail et de licenciement, carrière, temps de travail, bien-être au travail, accidents de travail, maladies professionnelles, équilibre vie privée - vie professionnelle, rémunération convenable, possibilités de formation professionnelle, relations collectives de travail.

☒ Impact positif☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

La prime bénéficiaire a pour but de redynamiser le marché de l'emploi en offrant la possibilité à l'employeur d'impliquer d'avantage ses travailleurs dans le développement de l'entreprise en leur offrant la possibilité de donner une prime bénéficiaire. La prime bénéficiaire rend les entreprises plus attractives pour l'employé et donne la possibilité aux employeurs de les impliquer véritablement dans le développement et l'expansion de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Les modifications contenues dans la présente réglementation ont entre autres pour effet de clarifier le calcul pro rata temporis de la prime, de sorte que l'employeur peut librement appliquer la règle du pro rata temporis en lieu et place d'une application obligatoire.

Modes de consommation et production .6.

Stabilité/prévisibilité des prix, information et protection du consommateur, utilisation efficace des ressources, évaluation et intégration des externalités (environnementales et sociales) tout au long du cycle de vie des produits et services, modes de gestion des organisations.

☐ Impact positif☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact**Développement économique .7.**

Création d'entreprises, production de biens et de services, productivité du travail et des ressources/matières premières, facteurs de compétitivité, accès au marché et à la profession, transparence du marché, accès aux marchés publics, relations commerciales et financières internationales, balance des importations/exportations, économie souterraine, sécurité d'approvisionnement des ressources énergétiques, minérales et organiques.

☒ Impact positif☐ Impact négatif

↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

La prime bénéficiaire encourage les employeurs à partager leurs bénéfices avec leurs travailleurs et redynamiser ainsi le marché de l'emploi. En octroyant la prime bénéficiaire la productivité des travailleurs augmentera étant donné qu'ils ont un intérêt direct pour s'investir dans l'entreprise. L'octroi de la prime bénéficiaire est également intéressant pour l'entreprise elle-même, étant donné que grâce à la motivation des travailleurs, sa croissance va augmenter. Les modifications contenues dans la présente réglementation ont entre autres pour effet de clarifier le calcul pro rata temporis de la prime, de sorte que l'employeur peut librement appliquer la règle du pro rata temporis en lieu et place d'une application obligatoire.

Investissements .8.

Investissements en capital physique (machines, véhicules, infrastructures), technologique, intellectuel (logiciel, recherche et développement) et humain, niveau d'investissement net en pourcentage du PIB.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

☒ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☐ Pas d'impact

En octroyant une prime bénéficiaire, l'employeur donne un signal positif à ses travailleurs. En partageant le bénéfice de l'entreprise, il montre à ses travailleurs qu'il reconnaît leur implication dans l'entreprise. Les modifications contenues dans la présente réglementation ont entre autres pour effet de clarifier le calcul pro rata temporis de la prime, de sorte que l'employeur peut librement appliquer la règle du pro rata temporis en lieu et place d'une application obligatoire.

Recherche et développement .9.

Opportunités de recherche et développement, innovation par l'introduction et la diffusion de nouveaux modes de production, de nouvelles pratiques d'entreprises ou de nouveaux produits et services, dépenses de recherche et de développement.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact
PME .10.

Impact sur le développement des PME.

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

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (< 50 travailleurs) dont le % de micro-entreprise (< 10 travailleurs).

Si aucune entreprise n'est concernée, expliquez pourquoi.

--

↓ Si des PME sont concernées, répondez à la question 2.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

La prime bénéficiaire peut être octroyée par toute entreprise, peu importe sa taille, pour autant que l'exercice comptable se soit clôturé avec un bénéfice. Les modifications contenues dans la présente réglementation ont entre autres pour effet de clarifier le calcul pro rata temporis de la prime, de sorte que l'employeur peut librement appliquer la règle du pro rata temporis en lieu et place d'une application obligatoire.

↓ S'il y a un impact négatif, répondez aux questions 3 à 5.

3. Ces impacts sont-ils proportionnellement plus lourds sur les PME que sur les grandes entreprises ? [O/N] > expliquez

Non, il n'y a pas de différence.

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

--

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

--

Charges administratives .11.

Réduction des formalités et des obligations administratives liées directement ou indirectement à l'exécution, au respect et/ou au maintien d'un droit, d'une interdiction ou d'une obligation.

↓ Si des citoyens (cf. thème 3) et/ou des entreprises (cf. thème 10) sont concernés, répondez aux questions suivantes.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

S'il n'y a aucune formalité ou obligation, expliquez pourquoi.

a. __ réglementation actuelle*

b. __ réglementation en projet**

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation actuelle*, répondez aux questions 2a à 4a.

↓ S'il y a des formalités et des obligations dans la réglementation en projet**, répondez aux questions 2b à 4b.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?
 - a. Une CCT ou un acte d'adhésion pour l'octroi d'une prime catégorisée. Pour l'octroi d'une prime identique, une décision de l'Assemblée générale suffit.
 - b. Confection d'une CCT ou d'un acte d'adhésion pour une prime catégorisée. Pour l'octroi d'une prime identique, une décision de l'Assemblée générale suffit. Les modifications contenues dans la présente réglementation ont entre autres pour effet de clarifier le calcul pro rata temporis de la prime, de sorte que l'employeur peut librement appliquer la règle du pro rata temporis en lieu et place d'une application obligatoire. Cette mesure offre plus de flexibilité aux entreprises.
3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?
 - a. nihil
 - b. nihil
4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?
 - a. Une fois par an
 - b. Une fois par an
5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

--

Énergie .12.

Mix énergétique (bas carbone, renouvelable, fossile), utilisation de la biomasse (bois, biocarburants), efficacité énergétique, consommation d'énergie de l'industrie, des services, des transports et des ménages, sécurité d'approvisionnement, accès aux biens et services énergétiques.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Mobilité .13.

Volume de transport (nombre de kilomètres parcourus et nombre de véhicules), offre de transports collectifs, offre routière, ferroviaire, maritime et fluviale pour les transports de marchandises, répartitions des modes de transport (modal shift), sécurité, densité du trafic.

☐ Impact positif
 ☐ Impact négatif
  Expliquez.
 ☒ Pas d'impact

Alimentation .14.

Accès à une alimentation sûre (contrôle de qualité), alimentation saine et à haute valeur nutritionnelle, gaspillages, commerce équitable.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif  Expliquez. ☒ Pas d'impact

Changements climatiques .15.

Émissions de gaz à effet de serre, capacité d'adaptation aux effets des changements climatiques, résilience, transition énergétique, sources d'énergies renouvelables, utilisation rationnelle de l'énergie, efficacité énergétique, performance énergétique des bâtiments, piégeage du carbone.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez. ☒ Pas d'impact

Ressources naturelles .16.

Formulaire AIR - v2 -- oct. 2014

Gestion efficiente des ressources, recyclage, réutilisation, qualité et consommation de l'eau (eaux de surface et souterraines, mers et océans), qualité et utilisation du sol (pollution, teneur en matières organiques, érosion, assèchement, inondations, densification, fragmentation), déforestation.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Air intérieur et extérieur .17.

Qualité de l'air (y compris l'air intérieur), émissions de polluants (agents chimiques ou biologiques : méthane, hydrocarbures, solvants, SOx, NOx, NH3), particules fines.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Biodiversité .18.

Niveaux de la diversité biologique, état des écosystèmes (restauration, conservation, valorisation, zones protégées), altération et fragmentation des habitats, biotechnologies, brevets d'invention sur la matière biologique, utilisation des ressources génétiques, services rendus par les écosystèmes (purification de l'eau et de l'air, ...), espèces domestiquées ou cultivées, espèces exotiques envahissantes, espèces menacées.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Nuisances .19.

Nuisances sonores, visuelles ou olfactives, vibrations, rayonnements ionisants, non ionisants et électromagnétiques, nuisances lumineuses.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Autorités publiques .20.

Fonctionnement démocratique des organes de concertation et consultation, services publics aux usagers, plaintes, recours, contestations, mesures d'exécution, investissements publics.

☐ Impact positif ☐ Impact négatif ↓ Expliquez.

☒ Pas d'impact

Cohérence des politiques en faveur du développement .21.

Prise en considération des impacts involontaires des mesures politiques belges sur les intérêts des pays en développement.

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants :

- o sécurité alimentaire
- o santé et accès aux médicaments
- o travail décent
- o commerce local et international
- o revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation)
- o mobilité des personnes
- o environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre)
- o paix et sécurité

Expliquez si aucun pays en développement n'est concerné.

Il s'agit d'une mesure purement à effet interne.

↓ S'il y a des impacts positifs et/ou négatifs, répondez à la question 2.

2. Précisez les impacts par groupement régional ou économique (lister éventuellement les pays). Cf. manuel

↓ S'il y a des impacts négatifs, répondez à la question 3.

Formulaire AIR - v2 – oct. 2014

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

7/7

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 63.786/1 VAN 6 SEPTEMBER 2018**

Op 25 juni 2018 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, van rechtswege verlengd tot 9 augustus 2018,^(*) een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet “houdende diverse arbeidsbepalingen”.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 5 juli 2018. De kamer was samengesteld uit Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad, voorzitter, Chantal Bamps en Wouter Pas, staatsraden, Michel Tison en Johan Put, assessoren, en Astrid Truyens, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas Riemslagh, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 6 september 2018.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2.1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet bevat diverse bepalingen die verband houden met het arbeidsrecht.

2.2. Hoofdstuk 1 (artikel 1) bevat een inleidende bepaling. Hoofdstuk 2 (artikelen 2 tot 5) breidt het begrip “kind met een handicap” uit voor de toepassing van bepaalde verloven. Hoofdstuk 3 (artikel 6) heeft betrekking op outplacementbegeleiding. Hoofdstuk 4 (artikelen 7 en 8) voorziet in een wettelijke grondslag voor de financiering van projecten inzake toekomstgerichte arbeidsorganisatie. Hoofdstuk 5 (artikelen 9 tot 20) betreft de vervanging, in diverse arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de wet van 8 december 1992 “tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens” door een verwijzing naar verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement

^(*) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, *in fine*, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat deze termijn van rechtswege verlengd wordt met vijftien dagen wanneer hij begint te lopen tussen 15 juli en 31 juli of wanneer hij verstrijkt tussen 15 juli en 15 augustus.

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 63.786/1 DU 6 SEPTEMBER 2018**

Le 25 juin 2018, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé de plein droit jusqu'au 9 août 2018, ^(*) sur un avant-projet de loi “portant des dispositions diverses relatives au travail”.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 5 juillet 2018. La chambre était composée de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État, président, Chantal Bamps et Wouter Pas, conseillers d'État, Michel Tison et Johan Put, assesseurs, et Astrid Truyens, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas Riemslagh, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 6 septembre 2018.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2.1. L'avant-projet de loi soumis pour avis comporte des dispositions diverses relatives au droit du travail.

2.2. Le chapitre 1^{er} (article 1^{er}) contient une disposition introductive. Le chapitre 2 (articles 2 à 5) élargit la notion d'“enfant en situation de handicap” pour l'application de certains congés. Le chapitre 3 (article 6) concerne le reclassement professionnel. Le chapitre 4 (articles 7 et 8) prévoit une base légale pour le financement de projets en matière d'organisation du travail tournée vers l'avenir. Le chapitre 5 (articles 9 à 20) remplace, dans différentes lois du droit du travail, la référence à la loi du 8 décembre 1992 “relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel” par une référence au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du

^(*) Ce délai résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, *in fine*, des lois “sur le Conseil d'État”, coordonnées le 12 janvier 1973 qui précise que ce délai est prolongé de plein droit de quinze jours lorsqu'il prend cours du 15 juillet au 31 juillet ou lorsqu'il expire entre le 15 juillet et le 15 août.

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par “fondement juridique” la conformité avec les normes supérieures.

en de Raad van 27 april 2016 “betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG” (algemene verordening gegevensbescherming). Hoofdstuk 6 (artikelen 21 tot 28) betreft de vervanging, in diverse arbeidsrechtelijke wetten, van de verwijzing naar de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer door een verwijzing naar de Gegevensbeschermingsautoriteit. Hoofdstuk 7 (artikelen 27 tot 34) bevat wijzigingsbepalingen die ertoe strekken bestaande regelingen aan te passen in het licht van het gewijzigde opschrift van de wet van 22 mei 2001 “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”. Hoofdstuk 8 (artikelen 35 tot 39) bevat diverse wijzigingen aan voormelde wet van 22 mei 2001. Hoofdstuk 9 (artikel 40) wijzigt artikel 8 van het Sociaal Strafwetboek.

De hoofdstukken 2, 4, 7 en 8 bevatten telkens een bepaling die de inwerkingtreding ervan regelt. Voor de overige hoofdstukken wordt de inwerkingtreding niet uitdrukkelijk geregeld.

VORMVEREISTEN

3. Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 “betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG” (algemene verordening gegevensbescherming), gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichthoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 “tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit”, te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking.

Het ontwerp bevat bepalingen die de verwerking van persoonsgegevens betreffen. Ook al zijn die bepalingen op het eerste gezicht aan te merken als louter formele aanpassingen, nu hoofdzakelijk verwijzingen naar de wet van 8 december 1992 worden vervangen door verwijzingen naar de algemene verordening gegevensbescherming, dient er mee rekening te worden gehouden dat de inhoud en de draagwijdte van de betrokken verordeningsbepalingen niet altijd dezelfde is als die van de betrokken bepalingen van de wet van 8 december 1992.

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit moet bijgevolg nog worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp in de Kamer wordt ingediend.

27 avril 2016 “relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)”. Le chapitre 6 (articles 21 à 28) remplace, dans différentes lois du droit du travail, la référence à la Commission de la protection de la vie privée par une référence à l’Autorité de protection des données. Le chapitre 7 (articles 27 à 34) comporte des dispositions modificatives qui visent à adapter des réglementations existantes au nouvel intitulé de la loi du 22 mai 2001 “relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l’établissement d’une prime bénéficiaire pour les travailleurs”. Le chapitre 8 (articles 35 à 39) apporte diverses modifications à la loi du 22 mai 2001, précitée. Le chapitre 9 (article 40) modifie l’article 8 du Code pénal social.

Les chapitres 2, 4, 7 et 8 comportent chaque fois une disposition qui en règle l’entrée en vigueur. L’entrée en vigueur des autres chapitres n’est pas réglée expressément.

FORMALITÉS

3. L’article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 “relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive n° 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)”, combiné avec l’article 57, paragraphe 1^{er}, c, et le considérant 96 de ce règlement, imposent de consulter l’autorité de contrôle, en l’occurrence l’Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 “portant création de l’Autorité de protection des données”, dans le cadre de l’élaboration d’une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d’une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement.

Le projet contient des dispositions qui concernent le traitement de données à caractère personnel. Même si, à première vue, ces dispositions doivent être qualifiées d’adaptations purement formelles, puisque des références à la loi du 8 décembre 1992 sont essentiellement remplacées par des références au règlement général sur la protection des données, il faut garder à l’esprit que le contenu et la portée des dispositions concernées du règlement ne sont pas toujours identiques au contenu et à la portée des dispositions concernées de la loi du 8 décembre 1992.

Il s’impose par conséquent de recueillir encore l’avis de l’Autorité de protection des données avant de déposer l’avant-projet à la Chambre.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING

4. De hoofdstukken 5 en 6 van het voorontwerp betreffen de aanpassing van diverse wettelijke en reglementaire bepalingen in het licht van de inwerkingtreding van de algemene verordening gegevensbescherming en de oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit.

Verschillende bepalingen van deze hoofdstukken beogen een verwijzing naar (een onderdeel van) de wet van 8 december 1992 te vervangen door een verwijzing naar de algemene verordening gegevensbescherming.

Er moet in dat verband worden op gewezen dat aan de algemene verordening gegevensbescherming in de interne rechtsorde op algemene wijze nadere uitvoering wordt gegeven, en dat deze nadere regeling mede bepalend is voor de draagwijdte en de invulling van bepaalde onderdelen van de verordening.²

Het is aangewezen het ontwerp in het licht hiervan aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen en, waar nodig, aan te passen.

Artikel 4

5. De draagwijdte van de machtiging die aan de Koning wordt toegekend op basis van het bij artikel 3 van het voorontwerp te wijzigen artikel 4 van de wet van 13 april 2011 “tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof”, namelijk om “de bepalingen van de koninklijke besluiten die betrekking hebben op datgene bedoeld in artikel 2 [van dezelfde wet] op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of te vervangen”, is niet duidelijk. Zo rijst de vraag wat deze machtiging precies toevoegt aan de bestaande machtiging in dat artikel 3 om “deze wet ten uitvoer te leggen”, die overigens niet meer is dan de bevestiging van de algemene uitvoeringsbevoegdheid die de Koning ontleent aan artikel 108 van de Grondwet. Voor zover het de bedoeling zou zijn om de Koning te machtigen om de bestaande koninklijke besluiten in overeenstemming te brengen met de bij artikel 4 van het voorontwerp ontworpen wetsbepaling, rijst de vraag of de bestaande machtigingen aan de Koning die rechtsgrond bieden voor het regelen van het ouderschapsverlof of voor de bepalingen waarin naar dat verlof wordt verwezen in dat opzicht niet kunnen volstaan. De draagwijdte en het voorwerp van de ontworpen machtiging dient in elk geval te worden verduidelijkt.

² Zie het ontwerp van wet “betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens”, *Parl. St.* 2017-18, nr. 54-3126/1. Bij wijze van voorbeeld kan worden gewezen op artikel 7 van dat ontwerp dat uitvoering geeft aan artikel 8.1 van de verordening, artikel 8 van het ontwerp dat uitvoering geeft aan artikel 9.2, g), van de verordening, artikel 9 van het ontwerp dat uitvoering geeft aan artikel 9.4 van de verordening en artikel 11 dat toepassing maakt van artikel 23 van de verordening.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATION GÉNÉRALE

4. Les chapitres 5 et 6 de l'avant-projet concernent l'adaptation de diverses dispositions légales et réglementaires au regard de l'entrée en vigueur du règlement général sur la protection des données et de la création de l'Autorité de protection des données.

Diverses dispositions de ces chapitres visent à remplacer une référence à (une division de) la loi du 8 décembre 1992 par une référence au règlement général sur la protection des données.

À cet égard, il faut observer que, dans l'ordre juridique interne, il est donné exécution d'une manière générale au règlement général sur la protection des données, et que ces modalités d'exécution sont également déterminantes pour la portée et la définition de certains éléments du règlement².

Il est indiqué de soumettre le projet à un examen complémentaire compte tenu des considérations qui précèdent et, le cas échéant, de l'adapter.

Article 4

5. La portée de la délégation qui est accordée au Roi sur la base de l'article 3 de la loi du 13 avril 2011 “visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental”, que l'article 4 de l'avant-projet entend modifier, à savoir “abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions des arrêtés royaux qui concernent ce qui est visé dans l'article 2 [de la même loi]” manque de clarté. Ainsi, la question se pose de savoir ce que cette délégation ajoute précisément à la délégation existante inscrite dans cet article 3, qui vise “l'exécution de la présente loi” et qui, au demeurant, n'est rien d'autre que la confirmation du pouvoir général d'exécution que le Roi tire de l'article 108 de la Constitution. Dans la mesure où l'intention est d'habiliter le Roi à mettre les arrêtés royaux existants en conformité avec la disposition législative en projet à l'article 4 de l'avant-projet, la question se pose de savoir si, à cet égard, les délégations au Roi existantes, qui procurent un fondement juridique à la réglementation du congé parental ou aux dispositions qui visent ce congé ne peuvent pas suffire. La portée et l'objet de la délégation en projet doivent en tout cas être précisés.

² Voir le projet de loi “relatif à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel”, *Doc. parl.*, 2017-18, n° 54-3126/1. À titre d'exemple, on peut citer l'article 7 de ce projet, qui donne exécution à l'article 8.1 du règlement, l'article 8 du projet qui donne exécution à l'article 9.2, g), du règlement, l'article 9 du projet, qui donne exécution à l'article 9.4 du règlement et l'article 11, qui fait application de l'article 23 du règlement.

Artikel 11

6. Artikel 11 van het voorontwerp strekt ertoe in artikel 32*septiesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 “betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk” de woorden “[i]n afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 [...]” te vervangen door de woorden “[i]n afwijking van artikel 15 van de [algemene verordening gegevensbescherming]”.

Daarbij rijst de vraag of de wetgever in een dergelijke afwijking van artikel 15 van de algemene verordening gegevensbescherming, dat het recht op inzage betreft, kan voorzien.

Artikel 23, lid 1, van de algemene verordening gegevensbescherming luidt:

“De reikwijdte van de verplichtingen en rechten als bedoeld in de artikelen 12 tot en met 22 en artikel 34, alsmede in artikel 5 kan, voor zover de bepalingen van die artikelen overeenstemmen met de rechten en verplichtingen als bedoeld in de artikelen 12 tot en met 20, worden beperkt door middel van Unierechtelijke of lidstaatrechtelijke bepalingen die op de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker van toepassing zijn, op voorwaarde dat die beperking de wezenlijke inhoud van de grondrechten en fundamentele vrijheden onverlet laat en in een democratische samenleving een noodzakelijke en evenredige maatregel is ter waarborging van:

- a) de nationale veiligheid;
- b) landsverdediging;
- c) de openbare veiligheid;
- d) de voorkoming, het onderzoek, de opsporing en de vervolging van strafbare feiten of de tenuitvoerlegging van straffen, met inbegrip van de bescherming tegen en de voorkoming van gevaren voor de openbare veiligheid;
- e) andere belangrijke doelstellingen van algemeen belang van de Unie of van een lidstaat, met name een belangrijk economisch of financieel belang van de Unie of van een lidstaat, met inbegrip van monetaire, budgettaire en fiscale aangelegenheden, volksgezondheid en sociale zekerheid;
- f) de bescherming van de onafhankelijkheid van de rechter en gerechtelijke procedures;
- g) de voorkoming, het onderzoek, de opsporing en de vervolging van schendingen van de beroepscode voor geregelende beroepen;
- h) een taak op het gebied van toezicht, inspectie of regelgeving die verband houdt, al is het incidenteel, met de uitoefening van het openbaar gezag in de in de punten a) tot en met e), en punt g) bedoelde gevallen;
- i) de bescherming van de betrokkene of van de rechten en vrijheden van anderen;

Article 11

6. L'article 11 de l'avant-projet vise à remplacer, dans l'article 32*septiesdecies* de la loi du 4 août 1996 “relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail” les mots “[p]ar dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 [...]” par les mots “[p]ar dérogation à l'article 15 du [règlement général sur la protection des données]”.

À cet égard, la question se pose de savoir si le législateur peut prévoir une telle dérogation à l'article 15 du règlement général sur la protection des données, qui concerne le droit d'accès.

L'article 23, paragraphe 1^{er}, du règlement général sur la protection des données s'énonce comme suit:

“Le droit de l'Union ou le droit de l'État membre auquel le responsable du traitement ou le sous-traitant est soumis peuvent, par la voie de mesures législatives, limiter la portée des obligations et des droits prévus aux articles 12 à 22 et à l'article 34, ainsi qu'à l'article 5 dans la mesure où les dispositions du droit en question correspondent aux droits et obligations prévus aux articles 12 à 22, lorsqu'une telle limitation respecte l'essence des libertés et droits fondamentaux et qu'elle constitue une mesure nécessaire et proportionnée dans une société démocratique pour garantir:

- a) la sécurité nationale;
- b) la défense nationale;
- c) la sécurité publique;
- d) la prévention et la détection d'infractions pénales, ainsi que les enquêtes et les poursuites en la matière ou l'exécution de sanctions pénales, y compris la protection contre les menaces pour la sécurité publique et la prévention de telles menaces;
- e) d'autres objectifs importants d'intérêt public général de l'Union ou d'un État membre, notamment un intérêt économique ou financier important de l'Union ou d'un État membre, y compris dans les domaines monétaire, budgétaire et fiscal, de la santé publique et de la sécurité sociale;
- f) la protection de l'indépendance de la justice et des procédures judiciaires;
- g) la prévention et la détection de manquements à la déontologie des professions réglementées, ainsi que les enquêtes et les poursuites en la matière;
- h) une mission de contrôle, d'inspection ou de réglementation liée, même occasionnellement, à l'exercice de l'autorité publique, dans les cas visés aux points a) à e) et g);
- i) la protection de la personne concernée ou des droits et libertés d'autrui;

j) de inning van civielrechtelijke vorderingen.”

Aangezien de voornoemde gevallen waarin een beperking mogelijk is een uitzondering vormen op de algemene regeling inzake, onder meer, het recht op inzage, moeten deze in beginsel strikt worden geïnterpreteerd. Het verdient dan ook aanbeveling om de afwijking van artikel 15 van de algemene verordening gegevensbescherming, waarin artikel 11 van het voorontwerp voorziet, in de memorie van toelichting te verantwoorden in het licht van de voorwaarden waaronder overeenkomstig de verordening een beperking mogelijk is.

Bovendien moet daarbij worden voldaan aan de voorwaarden vervat in artikel 23, lid 2, van de verordening, dat luidt:

“De in lid 1 bedoelde wettelijke maatregelen bevatten met name specifieke bepalingen met betrekking tot, in voorkomend geval, ten minste:

- a) de doeleinden van de verwerking of van de categorieën van verwerking,
- b) de categorieën van persoonsgegevens,
- c) het toepassingsgebied van de ingevoerde beperkingen,
- d) de waarborgen ter voorkoming van misbruik of onrechtmatige toegang of doorgifte,
- e) de specificatie van de verwerkingsverantwoordelijke of de categorieën van verwerkingsverantwoordelijken,
- f) de opslagperiodes en de toepasselijke waarborgen, rekening houdend met de aard, de omvang en de doeleinden van de verwerking of van de categorieën van verwerking,
- g) de risico's voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen, en
- h) het recht van betrokkenen om van de beperking op de hoogte te worden gesteld, tenzij dit afbreuk kan doen aan het doel van de beperking.”

Zo blijkt uit artikel 32*septiesdecies* van de wet van 4 augustus 1996, zoals gewijzigd bij het voorliggend voorontwerp, bijvoorbeeld niet wat de doeleinden van de verwerking of van de categorieën van verwerking zijn. Artikel 11 van het voorontwerp dient in het licht van het voorgaande aan een bijkomend onderzoek te worden onderworpen.

Artikelen 14 en 15

7. De artikelen 14 en 15 van het voorontwerp vervangen in de artikelen 100/1 en 100/6 van het Sociaal Strafwetboek verwijzingen naar de wet van 8 december 1992 door verwijzingen naar de algemene verordening gegevensbescherming.

Deze onderdelen van het Sociaal Strafwetboek lijken deels onder het toepassingsgebied te vallen van richtlijn 2016/680 van het Europees Parlement en de Raad van

j) l'exécution des demandes de droit civil”.

Dès lors que les cas précités pour lesquels une limitation est possible constituent une exception à la réglementation générale portant notamment sur le droit d'accès, ils sont en principe d'interprétation stricte. Il est par conséquent recommandé de justifier dans l'exposé des motifs la dérogation à l'article 15 du règlement général sur la protection des données, que prévoit l'article 11 de l'avant-projet, au regard des conditions dans lesquelles une limitation est possible conformément au règlement.

Il faut en outre que soient remplies les conditions mentionnées à l'article 23, paragraphe 2, du règlement, qui dispose ce qui suit:

“En particulier, toute mesure législative visée au paragraphe 1^{er} contient des dispositions spécifiques relatives, au moins, le cas échéant:

- a) aux finalités du traitement ou des catégories de traitement;
- b) aux catégories de données à caractère personnel;
- c) à l'étendue des limitations introduites;
- d) aux garanties destinées à prévenir les abus ou l'accès ou le transfert illicites;
- e) à la détermination du responsable du traitement ou des catégories de responsables du traitement;
- f) aux durées de conservation et aux garanties applicables, en tenant compte de la nature, de la portée et des finalités du traitement ou des catégories de traitement;
- g) aux risques pour les droits et libertés des personnes concernées; et
- h) au droit des personnes concernées d'être informées de la limitation, à moins que cela risque de nuire à la finalité de la limitation”.

C'est ainsi, par exemple, qu'il ne ressort pas de l'article 32*septiesdecies* de la loi du 4 août 1996, modifié par l'avant-projet de loi à l'examen, quelles sont les finalités du traitement ou des catégories de traitement. L'article 11 de l'avant-projet doit faire l'objet d'un examen complémentaire au regard des considérations qui précèdent.

Articles 14 et 15

7. Les articles 14 en 15 de l'avant-projet remplacent dans les articles 100/1 et 100/6 du Code pénal social des références à la loi du 8 décembre 1992 par des références au règlement général sur la protection des données.

Ces divisions du Code pénal social paraissent relever en partie du champ d'application de la directive (UE) n° 2016/680 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 “relative

27 april 2016 “betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door bevoegde autoriteiten met het oog op de voorkoming, het onderzoek, de opsporing en de vervolging van strafbare feiten of de tenuitvoerlegging van straffen, en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Kaderbesluit 2008/977/JBZ van de Raad”. De verwijzing naar de algemene verordening gegevensbescherming moet bijgevolg worden aangevuld met een verwijzing naar de internrechtelijke wetsbepalingen die de omzetting van de voornoemde richtlijn vormen.

Artikelen 17 tot 20

8.1. De artikelen 17 tot 20 van het voorontwerp brengen wijzigingen aan in de Codex over het welzijn op het werk, die bij koninklijk besluit is vastgesteld.

De werkwijze om bij wet rechtstreeks een koninklijk besluit te wijzigen is, voor zover niet wordt geraakt aan voorbehouden bevoegdheden van de uitvoerende macht en voor zover de wetgever zich hiermee geen uitvoeringsbevoegdheid toe-eigent, principieel mogelijk. De werkwijze is evenwel sterk af te raden. Ze leidt immers tot een vermenging van rechtsregels van wettelijk en reglementair niveau in één tekst, waarbij de uitvoerende macht de wijzigingen die door de wetgever werden aangebracht, later in beginsel niet meer kan wijzigen.

8.2. Deze opmerking geldt *mutatis mutandis* ook voor artikel 33 van het voorontwerp, voor zover dat artikel ook betrekking heeft op reglementaire bepalingen.

Artikel 33

9. Artikel 33 van het voorontwerp bepaalt dat in alle wettelijke en reglementaire bepalingen het vorige opschrift van de wet van 22 mei 2001, dat is vervangen bij de programwet van 25 december 2017, moet worden gelezen als het huidige opschrift.

Het is niet in overeenstemming met de rechtszekerheid om op een dergelijke, vaag bepaalde manier, in te grijpen in alle geldende normen, zonder die ook formeel te wijzigen.

Artikel 33 dient dan ook te worden vervangen door de wijzigingsbepalingen die noodzakelijk zijn om alle geldende normen formeel aan te passen.

Een overheid dient immers in te staan voor een transparant normgeheel. Van de burgers kan redelijkerwijze niet verwacht worden dat zij bij het consulteren van wetten of besluiten ook rekening houden met in andere wetteksten opgenomen autonome bepalingen die de wetten of besluiten impliciet wijzigen.

De griffier,

Astrid TRUYENS

De voorzitter,

Wilfried VAN VAERENBERGH

à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la décision-cadre 2008/977/JAI du Conseil". La référence au règlement général sur la protection des données doit par conséquent être complétée par une référence aux dispositions législatives de droit interne qui transposent la directive précitée.

Articles 17 à 20

8.1. Les articles 17 à 20 de l'avant-projet apportent des modifications au Code sur le bien-être au travail, qui a été établi par arrêté royal.

Pour autant qu'il ne soit pas porté atteinte à des compétences réservées au pouvoir exécutif et que le législateur ne s'approprie pas ainsi un pouvoir d'exécution, la méthode visant à modifier un arrêté royal directement par la loi est en principe possible. Ce procédé est toutefois fortement déconseillé. Il conduit en effet à combiner des normes législatives et réglementaires dans un même texte, le pouvoir exécutif ne pouvant en principe plus modifier ultérieurement les modifications apportées par le législateur.

8.2. Cette observation s'applique également *mutatis mutandis* à l'article 33 de l'avant-projet, dans la mesure où cet article concerne aussi des dispositions réglementaires.

Article 33

9. L'article 33 de l'avant-projet dispose que dans toutes les dispositions légales et réglementaires, l'intitulé précédent de la loi du 22 mai 2001, qui a été remplacé par la loi-programme du 25 décembre 2017, doit être lu comme l'intitulé actuel.

Intervenir de cette façon, d'une manière vague, dans toutes les normes en vigueur, sans les modifier formellement, ne s'accorde pas avec la sécurité juridique.

L'article 33 doit dès lors être remplacé par les dispositions modificatives qui sont nécessaires pour adapter formellement toutes les normes en vigueur.

Une autorité est en effet tenue d'assurer un ensemble normatif transparent. On ne peut raisonnablement pas attendre des citoyens que, lorsqu'ils consultent des lois ou des arrêtés, ils tiennent également compte de dispositions autonomes inscrites dans d'autres textes législatifs, qui modifient implicitement les lois ou les arrêtés.

Le greffier,

Astrid TRUYENS

Le président,

Wilfried VAN VAERENBERGH

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk, de minister van Justitie, de minister van Sociale zaken en de minister van Financiën.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk, de minister van Justitie, de minister van Sociale zaken en de minister van Financiën zijn ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK 1**Inleidende bepaling****Artikel 1**

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

HOOFDSTUK 2**Uitbreiding van de notie kind met een handicap in het kader van bepaalde verloven****Art. 2**

In artikel 30ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de programmawet van 9 juli 2004, wordt het derde lid aangevuld met de woorden:

“of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag”.

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi, du ministre de la Justice, de la ministre des Affaires sociales et du ministre des Finances.

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre de l'Emploi, le ministre de la Justice, la ministre des Affaires sociales et le ministre des Finances sont chargés de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive****Article 1^{er}**

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

CHAPITRE 2**Elargissement de la notion d'enfant en situation d'handicap dans le cadre de certains congés****Art. 2**

Dans l'article 30ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi programme du 9 juillet 2004, l'alinéa 3 est complété par les mots:

“ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales”.

Art. 3

Artikel 2 van de wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof wordt aangevuld met de woorden:

“of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag”.

Art. 4

Artikel 3 van dezelfde wet wordt aangevuld met de woorden:

“en de bepalingen van de koninklijke besluiten die betrekking hebben op datgene bedoeld in artikel 2 op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of vervangen”.

Art. 5

Dit hoofdstuk treedt in werking op de tiende dag na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* en is van toepassing op de aanvragen die bij de werkgever worden ingediend vanaf de inwerkingtreding van dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 3

Uitsluiting outplacementbegeleiding

Art. 6

In artikel 13 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

“§ 4. In afwijking van § 3, 1°, is de werkgever gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de in § 3, 1°, bedoelde werknemers wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken, behalve wanneer deze werknemers zich ook in de in § 3, 2°, bedoelde situatie bevinden”.

Art. 3

Dans l'article 2 de la loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental les mots “ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales” sont insérés entre les mots “aux allocations familiales” et les mots “, la limite d'âge”.

Art. 4

L'article 3 de la même loi est complété par les mots:

“et d'abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions des arrêtés royaux qui concernent ce qui est visé dans l'article 2”.

Art. 5

Ce chapitre entre en vigueur le dixième jour après la publication au *Moniteur belge* et est d'application aux demandes qui sont introduites auprès de l'employeur à partir de l'entrée en vigueur de ce chapitre.

CHAPITRE 3

Exclusions reclassement professionnel

Art. 6

Dans l'article 13 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Par dérogation au § 3, 1°, l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs visés au § 3, 1°, lorsqu'ils lui font explicitement la demande, sauf si ces mêmes travailleurs se trouvent également dans la situation visée au § 3, 2°”.

HOOFDSTUK 4

**Projecten toekomstgerichte
arbeidsorganisatie**

Art. 7

Artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), ingevoegd bij wet van 30 december 2009 en gewijzigd bij de wetten van 27 december 2012, 26 december 2013 en 26 maart 2018, wordt gewijzigd als volgt:

1° het vierde lid wordt vervangen als volgt:

“De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie, voor zover die worden ingediend door de paritaire comités of paritaire subcomités of door ondernemingen, worden gefinancierd met een gedeelte van de bijdrage bedoeld in paragraaf 1.”;

2° in het vijfde lid wordt de laatste zin vervangen als volgt:

“Hij kan daarbij afzonderlijk een bedrag bepalen voor de projecten gericht op risicogroepen, de projecten gericht op de preventie van burn-out en de projecten gericht op de toekomstgerichte arbeidsorganisatie.”.

Art. 8

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2019.

HOOFDSTUK 5

**Wijzigingen naar aanleiding van de invoering van
het nieuwe opschrift van de wet van 22 mei 2001
betreffende de werknemersparticipatie in het
kapitaal van de vennootschappen en tot instelling
van een winstpremie voor de werknemers**

Art. 9

In artikel 2, derde lid, 2°, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” vervangen door de woorden “betreffende de

CHAPITRE 4

**Projets d'organisation du travail tournée vers
l'avenir**

Art. 7

L'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), inséré par la loi du 30 décembre 2009 et modifié par les lois du 27 décembre 2012, 26 décembre 2013 et 26 mars 2018, est modifié comme suit:

1° l'alinéa 4 est remplacé comme suit:

“Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du Travail, décider que des projets destinés à la prévention du burn-out et à l'organisation du travail tournée vers l'avenir, pour autant qu'ils sont introduits par les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires ou par des entreprises, sont financés par une partie de la cotisation visée au paragraphe 1^{er}”;

2° dans l'alinéa 5, la dernière phrase est remplacée comme suit:

“Il peut déterminer séparément un montant pour les projets destinés aux groupes à risque, pour les projets destinés à la prévention du burn-out et pour les projets destinés à l'organisation du travail tournée vers l'avenir.”.

Art. 8

Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

CHAPITRE 5

**Modifications liées à l'introduction du nouvel
intitulé de la loi du 22 mai 2001 relative à la
participation des travailleurs au capital des
sociétés et à l'établissement d'une prime
bénéficiaire pour les travailleurs**

Art. 9

Dans l'article 2, alinéa 3, 2°, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots “relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” sont remplacés par les mots “relative à la participation des travailleurs au capital des

werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”.

Art. 10

In artikel 2*bis*, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” vervangen door de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”.

Art. 11

In artikel 10, 3°, van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” vervangen door de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”.

Art. 12

In artikel 19, eerste lid, 3^o*ter*, tweede gedachtestreepje, van de hypotheekwet van 16 december 1851, ingevoegd bij de wet van 22 mei 2001, worden de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen” vervangen door de woorden “betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers”.

Art. 13

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2018.

sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”.

Art. 10

Dans l'article 2*bis*, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots “relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” sont remplacés par les mots “relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”.

Art. 11

Dans l'article 10, 3°, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots “relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” sont remplacés par les mots “relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”.

Art. 12

Dans l'article 19, premier alinéa, 3^o*ter*, deuxième tiret, de la loi hypothécaire du 16 décembre 1851, inséré par la loi du 22 mai 2001, les mots “relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés” sont remplacés par les mots “relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs”.

Art. 13

Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

HOOFDSTUK 6

**Wijzigingen van de wet van 22 mei 2001
betreffende de werknemersparticipatie in het
kapitaal van de vennootschappen en tot instelling
van een winstpremie voor de werknemers**

Art. 14

In artikel 9, § 1, van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het 8° wordt vervangen als volgt: “8° de berekeningswijze van het bedrag van de uitkering die ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties tijdens het laatst afgesloten boekjaar gebeurt, wanneer de werkgever ervoor kiest om het *pro rata temporis* principe toe te passen;”

b) een 12° wordt ingevoegd, luidende: “12° de bepaling dat de uitkering niet wordt toegekend aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden en/of aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, wanneer de werkgever beslist om de voormelde categorieën werknemers uit te sluiten.”

Art. 15

In de Franstalige versie van artikel 11/3, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, worden de woorden “le plan de participation ne peut être instauré” vervangen door de woorden “la prime bénéficiaire ne peut être instaurée”.

Art. 16

Artikel 11/4, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, wordt vervangen als volgt:

“Art. 11/4, § 1. Het totale bedrag van deelnames in de winst, toegekend aan de werknemers, overeenkomstig de bepalingen van deze wet en bij toepassing van de winstpremie, mag, bij afsluiting van het betreffende

CHAPITRE 6

**Modifications de la loi du 22 mai 2001 relative
à la participation des travailleurs au capital
des sociétés et à l'établissement d'une prime
bénéficiaire pour les travailleurs**

Art. 14

Dans l'article 9, § 1^{er}, de la loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 8° est remplacé par ce qui suit: “8° le mode de calcul du montant de la participation déterminé au moins *pro rata temporis* des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur choisit d'appliquer le principe du *pro rata temporis*;”

b) un 12° est rajouté, rédigé comme suit: “12° la disposition prévoyant que la participation n'est pas octroyée à un travailleur qui a quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave et/ou à un travailleur qui a quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur, lorsque l'employeur décide d'exclure les catégories de travailleurs précitées.”

Art. 15

Dans la version française de l'article 11/3, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, les mots “le plan de participation ne peut être instauré” sont remplacés par les mots “la prime bénéficiaire ne peut être instaurée”.

Art. 16

L'article 11/4, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 11/4, § 1^{er}. Le montant total des participations dans le bénéfice octroyé aux travailleurs, conformément aux dispositions de la présente loi et en application de la prime bénéficiaire ne peut, à la clôture de l'exercice

boekjaar, de limiet van 30 % van de totale brutoloon-massa niet overschrijden.

§ 2. Voor de berekening van de winstpremie dienen de volgende periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is ten minste in aanmerking te worden genomen:

— de periodes gedurende welke de werknemer zijn recht op loon behoudt ingeval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;

— de periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39, van de arbeidswet van 16 maart 1971;

— de periodes van vaderschapsverlof bedoeld in artikel 30, § 2, van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12*bis* van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

— de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13*bis* van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

Art. 17

In artikel 11/6, § 2, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 25 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) het tweede gedachtestreepje wordt vervangen als volgt: “— de berekeningswijze van het loon tijdens het laatst afgesloten boekjaar waarop het percentage wordt vastgelegd, wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers;”;

comptable concerné, dépasser la limite des 30 % de la masse salariale brute totale.

§ 2. Pour le calcul de la prime bénéficiaire, il est au moins tenu compte des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail suivantes:

— les périodes durant lesquelles le travailleur conserve son droit à la rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail;

— les périodes de congé de maternité visées à l'article 39, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;

— les périodes de congé de paternité visé à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

— les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12*bis* du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle;

— les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13*bis* du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.”

Art. 17

Dans l'article 11/6, § 2, de la même loi, inséré par la loi-programme du 25 décembre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

a) le deuxième tiret est remplacé par ce qui suit: “— le mode de calcul de la rémunération sur laquelle le pourcentage est appliqué durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur décide d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant correspond à un pourcentage identique de la rémunération de tous les travailleurs;”;

b) het vierde gedachtestreepje wordt vervangen als volgt:

“— de berekeningswijze van het bedrag van de identieke winstpremie die ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties tijdens het laatst afgesloten boekjaar gebeurt, wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers;”;

c) een vijfde gedachtestreepje wordt toegevoegd, luidende:

“— de bepaling dat de identieke winstpremie niet wordt toegekend aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden en/of aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, wanneer de werkgever beslist om de voormelde categorieën werknemers uit te sluiten.”

Art. 18

Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

HOOFDSTUK 7

Sociale Inlichtingen- en opsporingsdienst

Art. 19

In artikel 8 van het Sociaal strafwetboek gewijzigd bij de wetten van 1 juli 2016, 25 december 2016 en 15 januari 2018 wordt het derde lid vervangen als volgt:

“In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit. De opdracht van deze persoon loopt af op het ogenblik dat de gevolmachtigde leidend ambtenaar wordt aangesteld.”.

b) le quatrième tiret est remplacé par ce qui suit:

“— le mode de calcul du montant de la prime bénéficiaire identique déterminée au moins *pro rata temporis* des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur décide d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant est égal pour tous les travailleurs;”;

c) un cinquième tiret est rajouté, rédigé comme suit:

“— la disposition prévoyant que la prime bénéficiaire identique n'est pas octroyée à un travailleur qui a quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave et/ou à un travailleur qui a quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur, lorsque l'employeur décide d'exclure les catégories de travailleurs précitées.”.

Art. 18

Ce chapitre entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

CHAPITRE 7

Service d'information et de recherche sociale

Art. 19

Dans l'article 8 du Code pénal social, modifié par les lois des 1^{er} juillet 2016, 25 décembre 2016 et 15 janvier 2018, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire qui, à la date du 1^{er} juillet 2017 dirige la direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, poursuit l'exercice de la fonction du directeur du Bureau. Le mandat de cette personne se termine au moment où le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné.”.

Art. 20

Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2018.

Gegeven te Brussel, 21 oktober 2018

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Kris PEETERS

De minister van Justitie,

Koen GEENS

De minister van Sociale Zaken,

Maggie DE BLOCK

De minister van Financiën,

Johan VAN OVERTELDT

Art. 20

Le présent chapitre produit ses effets le 1^{er} juillet 2018.

Donné à Bruxelles, le 21 octobre 2018

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre de l'Emploi,

Kris PEETERS

Le ministre de la Justice,

Koen GEENS

La ministre des Affaires sociales,

Maggie DE BLOCK

Le ministre des Finances,

Johan VAN OVERTELDT

Coördinatie van de artikelen

BASISTEKST

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30ter, § 1

§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken in de andere gevallen. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

Wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof

Art. 2

Inzake ouderschapsverlof wordt de leeftijdsgrens vastgesteld op 21 jaar wanneer

AANGEPASTE TEKST AAN HET WETSONTWERP

Wijzigingen door Hoofdstuk 2 van het wetsontwerp

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 30ter, § 1

§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op een adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken, zo het kind bij het begin van dit verlof de leeftijd van drie jaar niet heeft bereikt, en maximum vier weken in de andere gevallen. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van de werknemer in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar hij zijn verblijfplaats heeft.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 pct of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag **of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.**

De uitoefening van het recht op adoptieverlof neemt een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt tijdens de opname van het verlof.

Wet van 13 april 2011 tot afschaffing van de beperkingen op de leeftijd van het gehandicapte kind inzake ouderschapsverlof

Art. 2

Inzake ouderschapsverlof wordt de leeftijdsgrens vastgesteld op 21 jaar wanneer

het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Art. 3

De Koning wordt gemachtigd deze wet ten uitvoer te leggen.

Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 13, § 4

In afwijking van § 3, is de werkgever gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de in § 3 bedoelde werknemers wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken..

Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I)

Art. 191, § 3

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat projecten gericht op risicogroepen en die worden ingediend door de paritaire comités of paritaire subcomités, worden gefinancierd met een gedeelte van de bijdrage bedoeld in paragraaf 1.

Deze projecten kunnen enkel worden ingediend door de paritaire comités en paritaire subcomités die een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten bedoeld in artikel 190, § 1 en die voor de twee voorgaande jaren voldaan hebben aan de verplichting bedoeld in artikel 190, § 3.

De projecten bedoeld in het eerste lid zijn bestemd voor de risicogroepen die de Koning aanwijst onder deze bedoeld in artikel 189,

het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag **of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.**

Art. 3

De Koning wordt gemachtigd deze wet ten uitvoer te leggen **en de bepalingen van de koninklijke besluiten die betrekking hebben op datgene bedoeld in artikel 2 op te heffen, aan te vullen, te wijzigen of te vervangen.**

Wijzigingen door Hoofdstuk 3 van het wetsontwerp

Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Art. 13, § 4

In afwijking van § 3, 1° is de werkgever gehouden een outplacementbegeleiding aan te bieden aan de in § 3, 1° bedoelde werknemers wanneer zij er hem uitdrukkelijk om verzoeken, behalve wanneer deze werknemers zich ook in de in § 3, 2° bedoelde situatie bevinden.

Wijzigingen door Hoofdstuk 4 van het wetsontwerp

Wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I)

Art. 191, § 3

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat projecten gericht op risicogroepen en die worden ingediend door de paritaire comités of paritaire subcomités, worden gefinancierd met een gedeelte van de bijdrage bedoeld in paragraaf 1.

Deze projecten kunnen enkel worden ingediend door de paritaire comités en paritaire subcomités die een collectieve arbeidsovereenkomst hebben gesloten bedoeld in artikel 190, § 1 en die voor de twee voorgaande jaren voldaan hebben aan de verplichting bedoeld in artikel 190, § 3.

De projecten bedoeld in het eerste lid zijn bestemd voor de risicogroepen die de Koning aanwijst onder deze bedoeld in artikel 189,

vierde lid.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat projecten gericht op de preventie van burn-out en die worden ingediend door de paritaire comités of paritaire subcomités of door ondernemingen, worden gefinancierd met een gedeelte van de bijdrage bedoeld in paragraaf 1.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, de wijze, de termijn en de selectie van de ingediende projecten. Hij bepaalt tevens de wijze waarop de middelen worden toegewezen en de controle op het gebruik van deze middelen. Hij bepaalt jaarlijks het bedrag aan middelen die aan nieuwe projecten kunnen worden besteed. Hij kan daarbij afzonderlijk een bedrag bepalen voor enerzijds de projecten gericht op risicogroepen en anderzijds de projecten gericht op de preventie van burn-out.

vierde lid.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat projecten gericht op de preventie van burn-out en op toekomstgerichte arbeidsorganisatie, voor zover die worden ingediend door de paritaire comités of paritaire subcomités of door ondernemingen, worden gefinancierd met een gedeelte van de bijdrage bedoeld in paragraaf 1.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, de wijze, de termijn en de selectie van de ingediende projecten. Hij bepaalt tevens de wijze waarop de middelen worden toegewezen en de controle op het gebruik van deze middelen. Hij bepaalt jaarlijks het bedrag aan middelen die aan nieuwe projecten kunnen worden besteed. **Hij kan daarbij afzonderlijk een bedrag bepalen voor de projecten gericht op risicogroepen, de projecten gericht op de preventie van burn-out en de projecten gericht op de toekomstgerichte arbeidsorganisatie.**

Wijzigingen door Hoofdstuk 5 van het wetsontwerp

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

Art. 2

Deze wet verstaat onder "loon" :

1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;

3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

De Koning kan, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, het begrip "loon", zoals omschreven in het eerste lid, uitbreiden.

Voor de toepassing van deze wet, moeten evenwel niet als loon worden beschouwd :

1° de vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever betaald :

a) als vakantiegeld;

b) die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de vergoedingen verschuldigd tengevolge van een arbeidsongeval of een

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

Art. 2

Deze wet verstaat onder "loon" :

1° het loon in geld waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever;

2° de fooien of het bedieningsgeld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn dienstbetrekking of krachtens het gebruik;

3° de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer ingevolge zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever.

De Koning kan, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad, het begrip "loon", zoals omschreven in het eerste lid, uitbreiden.

Voor de toepassing van deze wet, moeten evenwel niet als loon worden beschouwd :

1° de vergoedingen rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever betaald :

a) als vakantiegeld;

b) die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de vergoedingen verschuldigd tengevolge van een arbeidsongeval of een

beroepsziekte;

c) die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid;

2° de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.

In afwijking van het vorige lid, 1°, c), kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden bepaald bij een in Ministerraad overlegd besluit, evenwel als loon beschouwen, de vergoedingen, rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever betaald als een aanvulling bij alle of sommige uitkeringen van sociale zekerheid.

Voor toepassing van het vorig lid kan de Koning inzonderheid een onderscheid maken naargelang :

- de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in een paritair comité of paritair subcomité geldend voor alle ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair comité of paritair subcomité, van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in een paritair comité of paritair subcomité niet geldend voor alle ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair comité of paritair subcomité, van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de onderneming, op basis van een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer of op basis van een éézijdige toezegging vanwege de werkgever;

- de leeftijd van de werknemer op het ogenblik van de eerste toekenning van de aanvullende vergoeding en de periode gedurende dewelke de aanvullende vergoeding wordt toegekend, waarbij inzonderheid rekening wordt gehouden met het al dan niet doorbetalen tot aan het opnemen van het pensioen of het brugpensioen;

- de hoogte van het bedrag van de aanvullende vergoeding, waarbij wordt rekening gehouden met het maximaal voordeel dat de werknemer zou kunnen ontvangen, zonder dat het vereist is dat de

beroepsziekte;

c) die moeten worden beschouwd als een aanvulling van de voordelen toegekend voor de verschillende takken van de sociale zekerheid;

2° de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 **betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.**

In afwijking van het vorige lid, 1°, c), kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, overeenkomstig de modaliteiten en voorwaarden bepaald bij een in Ministerraad overlegd besluit, evenwel als loon beschouwen, de vergoedingen, rechtstreeks of onrechtstreeks door de werkgever betaald als een aanvulling bij alle of sommige uitkeringen van sociale zekerheid.

Voor toepassing van het vorig lid kan de Koning inzonderheid een onderscheid maken naargelang :

- de aanvullende vergoedingen worden toegekend op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de Nationale Arbeidsraad, van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in een paritair comité of paritair subcomité geldend voor alle ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair comité of paritair subcomité, van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in een paritair comité of paritair subcomité niet geldend voor alle ondernemingen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair comité of paritair subcomité, van een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in de onderneming, op basis van een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer of op basis van een éézijdige toezegging vanwege de werkgever;

- de leeftijd van de werknemer op het ogenblik van de eerste toekenning van de aanvullende vergoeding en de periode gedurende dewelke de aanvullende vergoeding wordt toegekend, waarbij inzonderheid rekening wordt gehouden met het al dan niet doorbetalen tot aan het opnemen van het pensioen of het brugpensioen;

- de hoogte van het bedrag van de aanvullende vergoeding, waarbij wordt rekening gehouden met het maximaal voordeel dat de werknemer zou kunnen ontvangen, zonder dat het vereist is dat de

voorwaarden om dit maximaal voordeel te kunnen ontvangen, werkelijk worden vervuld;

- de datum van regeling bedoeld onder a) waarop de toekenning van de aanvullende vergoeding gebaseerd is;

- de datum van eerste toekenning aan de werknemer van de aanvullende vergoeding;

- de regeling bedoeld onder a) waarop de toekenning van de aanvullende vergoeding gebaseerd is al dan niet uitdrukkelijk bepaalt dat de aanvullende vergoeding verder uitbetaald wordt in geval van werkhervatting van de werknemer bij een andere werkgever dan deze in wiens opdracht de aanvullende vergoeding rechtstreeks of onrechtstreeks wordt uitbetaald;

- de werknemer in de beschouwde maand het werk heeft hervat bij een andere werkgever dan deze in wiens opdracht de aanvullende vergoeding rechtstreeks of onrechtstreeks wordt uitbetaald.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 2bis

Voor de toepassing van deze wet, moeten niet als loon worden beschouwd : de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, worden toegekend.

Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

Art. 10

Voor de berekening van de loonkostenontwikkeling worden niet meegerekend :

1° de winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet;

2° de verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten.

3° de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen, worden toegekend.

3° de bijdragen gestort in het kader van de

voorwaarden om dit maximaal voordeel te kunnen ontvangen, werkelijk worden vervuld;

- de datum van regeling bedoeld onder a) waarop de toekenning van de aanvullende vergoeding gebaseerd is;

- de datum van eerste toekenning aan de werknemer van de aanvullende vergoeding;

- de regeling bedoeld onder a) waarop de toekenning van de aanvullende vergoeding gebaseerd is al dan niet uitdrukkelijk bepaalt dat de aanvullende vergoeding verder uitbetaald wordt in geval van werkhervatting van de werknemer bij een andere werkgever dan deze in wiens opdracht de aanvullende vergoeding rechtstreeks of onrechtstreeks wordt uitbetaald;

- de werknemer in de beschouwde maand het werk heeft hervat bij een andere werkgever dan deze in wiens opdracht de aanvullende vergoeding rechtstreeks of onrechtstreeks wordt uitbetaald.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 2bis

Voor de toepassing van deze wet, moeten niet als loon worden beschouwd : de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 **betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.**

Wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

Art. 10

Voor de berekening van de loonkostenontwikkeling worden niet meegerekend :

1° de winstdeelnemingen zoals omschreven door de wet;

2° de verhogingen van de loonmassa die voortvloeien uit de toename van het aantal personeelsleden in voltijdse equivalenten.

3° de uitkeringen in speciën of in aandelen, of deelbewijzen die aan de werknemers, overeenkomstig de toepassing van de wet van 22 mei 2001 **betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.**

3° de bijdragen gestort in het kader van de

pensioenstelsels die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in titel II, hoofdstuk II, afdeling II, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

4° de eenmalige innovatiepremies bedoeld in artikel 28 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg.

Hypotheekwet van 16 december 1851

Art. 19

De schuldvorderingen, bevoorrecht op alle roerende goederen, worden hierna opgesomd en zij worden in de volgende orde verhaald :

1° De gerechtskosten die in het gemeenschappelijk belang van de schuldeisers zijn gemaakt;

2° De begrafenis kosten in verhouding tot de stand en het vermogen van de overledene;

3° De kosten van laatste ziekte gedurende een jaar;

3°*bis*. De onderhoudsschulden zonder dat het bedrag daarvan 15 000 euro mag te boven gaan;

3°*ter* voor de werknemers bedoeld in artikel 1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het loon zoals bepaald in artikel 2 van genoemde wet, vooraleer de in artikel 23 van genoemde wet bedoelde inhoudingen in mindering zijn gebracht, zonder dat het bedrag daarvan 7.500 euro mag te boven gaan; deze beperking wordt niet toegepast op de vergoedingen die in het loon begrepen zijn en die verschuldigd zijn aan dezelfde personen wegens beëindiging van hun dienstbetrekking.

Het hierboven bepaalde bedrag wordt om de twee jaar aangepast door de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

- De schuldvorderingen van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers gegrond :

a) op artikel 61, § 1, 2° en 4°, § 2, 2° en 4°, van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, voor de bedragen die het heeft betaald in toepassing van de artikelen 35 en 51 van dezelfde wet;

b) op artikel 62, 1° en 2°, van dezelfde wet voor de inhoudingen die het heeft gedaan op de in a) bedoelde bedragen en die het heeft betaald in toepassing van artikel 67, § 1, 1°, van dezelfde wet.

- De sommen uitgeleend in het kader van

pensioenstelsels die voldoen aan de voorwaarden bedoeld in titel II, hoofdstuk II, afdeling II, van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

4° de eenmalige innovatiepremies bedoeld in artikel 28 van de wet van 3 juli 2005 houdende diverse bepalingen betreffende het sociaal overleg.

Hypotheekwet van 16 december 1851

Art. 19

De schuldvorderingen, bevoorrecht op alle roerende goederen, worden hierna opgesomd en zij worden in de volgende orde verhaald :

1° De gerechtskosten die in het gemeenschappelijk belang van de schuldeisers zijn gemaakt;

2° De begrafenis kosten in verhouding tot de stand en het vermogen van de overledene;

3° De kosten van laatste ziekte gedurende een jaar;

3°*bis*. De onderhoudsschulden zonder dat het bedrag daarvan 15 000 euro mag te boven gaan;

3°*ter* voor de werknemers bedoeld in artikel 1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het loon zoals bepaald in artikel 2 van genoemde wet, vooraleer de in artikel 23 van genoemde wet bedoelde inhoudingen in mindering zijn gebracht, zonder dat het bedrag daarvan 7.500 euro mag te boven gaan; deze beperking wordt niet toegepast op de vergoedingen die in het loon begrepen zijn en die verschuldigd zijn aan dezelfde personen wegens beëindiging van hun dienstbetrekking.

Het hierboven bepaalde bedrag wordt om de twee jaar aangepast door de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad.

- De schuldvorderingen van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers gegrond :

a) op artikel 61, § 1, 2° en 4°, § 2, 2° en 4°, van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, voor de bedragen die het heeft betaald in toepassing van de artikelen 35 en 51 van dezelfde wet;

b) op artikel 62, 1° en 2°, van dezelfde wet voor de inhoudingen die het heeft gedaan op de in a) bedoelde bedragen en die het heeft betaald in toepassing van artikel 67, § 1, 1°, van dezelfde wet.

- De sommen uitgeleend in het kader van

een investeringsspaarplan bedoeld in hoofdstuk IV van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.

- Voor dezelfde werknemers, de aanvullende vergoeding waarop zij ten laste van de werkgever recht hebben krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, die de toekenning voorziet van een aanvullende vergoeding aan bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag, of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het paritair comité, paritair subcomité of in de onderneming, die gelijkaardige voordelen voorziet als die voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en rekening houdende met het maandbedrag van de aanvullende vergoeding, de berekeningswijze vaststellen van het bedrag van de bevoorrechte schuldvordering van deze oudere werknemer.

- De inschakelingsvergoeding bedoeld in de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact. (...)

een investeringsspaarplan bedoeld in hoofdstuk IV van de wet van 22 mei 2001 **betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers.**

- Voor dezelfde werknemers, de aanvullende vergoeding waarop zij ten laste van de werkgever recht hebben krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 afgesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, die de toekenning voorziet van een aanvullende vergoeding aan bepaalde oudere werknemers in geval van ontslag, of krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten in het paritair comité, paritair subcomité of in de onderneming, die gelijkaardige voordelen voorziet als die voorzien door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en rekening houdende met het maandbedrag van de aanvullende vergoeding, de berekeningswijze vaststellen van het bedrag van de bevoorrechte schuldvordering van deze oudere werknemer.

- De inschakelingsvergoeding bedoeld in de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact. (...)

Wijzigingen door Hoofdstuk 6 van het wetsontwerp

Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers

Art. 9, §1

.§ 1. Het participatieplan vermeldt verplicht :

1° in voorkomend geval, de aanvullende regels ter berekening van de anciënniteit;

2° de al dan niet verplichte toetreding van de werknemers;

3° [1 de keuze van de toekenningswijze(n), die noodzakelijkerwijze in aandelen of deelbewijzen geschiedt;]1

4° de blokkeringsperiode van de aandelen en deelbewijzen, die noodzakelijkerwijze het stemrecht omvatten;

5° in voorkomend geval en mits naleving van artikel 10 van deze wet, de objectieve criteria ter bepaling van de individuele uitkering aan de toetredende werknemers;

6° de berekeningswijze en -drempels van de ingevolge het participatieplan toegekende

Wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal van de vennootschappen en tot instelling van een winstpremie voor de werknemers

Art. 9, §1

.§ 1. Het participatieplan vermeldt verplicht :

1° in voorkomend geval, de aanvullende regels ter berekening van de anciënniteit;

2° de al dan niet verplichte toetreding van de werknemers;

3° [1 de keuze van de toekenningswijze(n), die noodzakelijkerwijze in aandelen of deelbewijzen geschiedt;]1

4° de blokkeringsperiode van de aandelen en deelbewijzen, die noodzakelijkerwijze het stemrecht omvatten;

5° in voorkomend geval en mits naleving van artikel 10 van deze wet, de objectieve criteria ter bepaling van de individuele uitkering aan de toetredende werknemers;

6° de berekeningswijze en -drempels van de ingevolge het participatieplan toegekende

participaties;

7° in voorkomend geval, de oprichting van een afzonderlijke vennootschap ter bezit en beheer van de toegekende aandelen. In geval van oprichting van een coöperatieve vennootschap ter bezit en beheer van de kapitaalparticipaties, behoudt de werknemer onder alle omstandigheden de mogelijkheid al dan niet zijn kapitaalsparticipatie in de coöperatieve participatievennootschap in te brengen. Deze keuzemogelijkheid en deze keuzemodaliteiten dienen uitdrukkelijk in het participatieplan te worden bepaald;

8° de berekeningswijze prorata temporis van het bedrag van de uitkering in geval van vrijwillige schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, behoudens wegens dringende redenen ten laste van de werknemer;

9° de duur en beëindigingswijze van het participatieplan;

10° de identiteit van de persoon die de beheerskosten moet dragen betreffende de open bewaargeving vermeld in artikel 11, § 1;

11° de niet-toepasselijkheid van artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Art. 11/4

Het totaal bedrag van deelnames in de winst, toegekend aan de werknemers, overeenkomstig de bepalingen van deze wet en bij toepassing van de winstpremie, mag, bij afsluiting van het betreffende boekjaar, de limiet van 30 % van de totale brutoloonmassa niet overschrijden.

participaties;

7° in voorkomend geval, de oprichting van een afzonderlijke vennootschap ter bezit en beheer van de toegekende aandelen. In geval van oprichting van een coöperatieve vennootschap ter bezit en beheer van de kapitaalparticipaties, behoudt de werknemer onder alle omstandigheden de mogelijkheid al dan niet zijn kapitaalsparticipatie in de coöperatieve participatievennootschap in te brengen. Deze keuzemogelijkheid en deze keuzemodaliteiten dienen uitdrukkelijk in het participatieplan te worden bepaald;

8° **de berekeningswijze van het bedrag van de uitkering die ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties tijdens het laatst afgesloten boekjaar gebeurt, wanneer de werkgever ervoor kiest om het *pro rata temporis* principe toe te passen;**

9° de duur en beëindigingswijze van het participatieplan;

10° de identiteit van de persoon die de beheerskosten moet dragen betreffende de open bewaargeving vermeld in artikel 11, § 1;

11° de niet-toepasselijkheid van artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

12° de bepaling dat de uitkering niet wordt toegekend aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden en/of aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, wanneer de werkgever beslist om de voormelde categorieën werknemers uit te sluiten.

Art. 11/4

§1. Het totale bedrag van deelnames in de winst, toegekend aan de werknemers, overeenkomstig de bepalingen van deze wet en bij toepassing van de winstpremie, mag, bij afsluiting van het betreffende boekjaar, de limiet van 30 % van de totale brutoloonmassa niet overschrijden.

§ 2. Voor de berekening van de winstpremie dienen de volgende periodes gedurende welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is ten minste in aanmerking te worden

genomen:

- de periodes gedurende welke de werknemer zijn recht op loon behoudt ingeval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- de periodes van moederschapsrust bedoeld in artikel 39, van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- de periodes van vaderschapsverlof bedoeld in artikel 30, § 2, van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

Art. 11/6

§ 1. De beslissing om een identieke winstpremie toe te kennen wordt genomen door de gewone of buitengewone algemene vergadering met een gewone meerderheid van de stemmen.

§ 2. De notulen van de algemene vergadering waarin de beslissing tot toekenning van een winstpremie wordt opgenomen, bevatten tenminste de volgende vermeldingen :

- het identieke bedrag van de winstpremie of het identieke percentage van het loon dat aan de werknemers wordt toegekend;
- de berekeningswijze van het loon waarop

Art. 11/6

§ 1. De beslissing om een identieke winstpremie toe te kennen wordt genomen door de gewone of buitengewone algemene vergadering met een gewone meerderheid van de stemmen.

§ 2. De notulen van de algemene vergadering waarin de beslissing tot toekenning van een winstpremie wordt opgenomen, bevatten tenminste de volgende vermeldingen :

- het identieke bedrag van de winstpremie of het identieke percentage van het loon dat aan de werknemers wordt toegekend;
- **de berekeningswijze van het loon**

het percentage wordt vastgelegd indien hiervoor geopteerd wordt;

- de toekenningregels die in aanmerking worden genomen indien voorzien wordt in een anciënniteitsvoorwaarde. Er kan slechts in een anciënniteit van maximaal één jaar worden voorzien. Als de werknemer in dienst genomen werd op basis van opeenvolgende contracten, wordt de vereiste anciënniteit berekend rekening houdende met de samenvoeging van de opeenvolgende contracten;

- de berekeningswijze *pro rata temporis* van het bedrag van de winstpremie in geval van vrijwillige schorsing of beëindiging van de arbeidsovereenkomst, behoudens wegens dringende redenen ten laste van de werknemer.

tijdens het laatst afgesloten boekjaar waarop het percentage wordt vastgelegd, wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag overeenkomt met een gelijk percentage van het loon van alle werknemers;

- de toekenningregels die in aanmerking worden genomen indien voorzien wordt in een anciënniteitsvoorwaarde. Er kan slechts in een anciënniteit van maximaal één jaar worden voorzien. Als de werknemer in dienst genomen werd op basis van opeenvolgende contracten, wordt de vereiste anciënniteit berekend rekening houdende met de samenvoeging van de opeenvolgende contracten;

- **de berekeningswijze van het bedrag van de identieke winstpremie die ten minste *pro rata temporis* van de effectieve arbeidsprestaties tijdens het laatst afgesloten boekjaar gebeurt, wanneer de werkgever ervoor kiest om een identieke winstpremie toe te kennen waarvan het bedrag gelijk is voor alle werknemers;**

de bepaling dat de identieke winstpremie niet wordt toegekend aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag om dringende reden en/of aan de werknemer die de vennootschap heeft verlaten tijdens het laatst afgesloten boekjaar vanwege een ontslag door de werknemer zelf, met uitzondering van het ontslag gegeven omwille van een dringende reden in hoofde van de werkgever, wanneer de werkgever beslist om de voormelde categorieën werknemers uit te sluiten.

Wijzigingen per bepaling van Hoofdstuk 7 van het wetsontwerp

Sociaal strafwetboek

Art. 8

De functie van leidinggevende, genoemd de directeur van het Bureau, de voorwaarden voor zijn benoeming en zijn statuut

De directeur van het Bureau moet een managementfunctie bekleden.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de benoemingsvoorwaarden en het geldelijk en administratief statuut van de directeur.

In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar, bedoeld

Sociaal strafwetboek

Article 8

De functie van leidinggevende, genoemd de directeur van het Bureau, de voorwaarden voor zijn benoeming en zijn statuut

De directeur van het Bureau moet een managementfunctie bekleden.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de benoemingsvoorwaarden en het geldelijk en administratief statuut van de directeur.

In afwachting van de aanstelling van de gevolmachtigde leidend ambtenaar,

in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit tot 1 juli 2018. De opdracht van deze persoon loopt echter af als de gevolmachtigde leidend ambtenaar vóór 1 juli 2018 wordt aangesteld.

bedoeld in voorgaande leden, oefent de ambtenaar die op 1 juli 2017 de leiding over de algemene directie Toezicht op de sociale wetten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft, de functie van directeur van het Bureau verder uit. De opdracht van deze persoon loopt af op het ogenblik dat de gevolmachtigde leidend ambtenaar wordt aangesteld.

Coordination des articles

TEXTE DE BASE

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30^{ter}, §1^{er}

Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé.

Loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental

Article 2

En matière de congé parental, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, la limite d'âge est fixée à 21 ans.

TEXTE ADAPTE AU PROJET DE LOI

Modifications par dispositions du Chapitre 2 du projet de loi

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 30^{ter}, §1^{er}

Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum 6 semaines si l'enfant n'a pas atteint l'âge de 3 ans au début du congé, et de maximum 4 semaines dans les autres cas. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales **ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.**

L'exercice du droit au congé d'adoption prend fin dès que l'enfant atteint l'âge de huit ans au cours du congé.

Loi du 13 avril 2011 visant à supprimer les limites relatives à l'âge de l'enfant handicapé en matière de congé parental

Article 2

En matière de congé parental, lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier I de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales **ou qu'au moins 9 points sont octroyés dans l'ensemble des trois piliers de l'échelle médico-sociale,**

2

Article 3

Le Roi est chargé de l'exécution de la présente loi.

Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Article 13, § 4

Par dérogation au § 3, l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs visés au § 3 lorsqu'ils lui en font explicitement la demande.

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

Article 191, § 3

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du Travail, décider que des projets destinés aux groupes à risques et qui sont introduits par les commissions paritaires ou des sous-commissions paritaires, sont financés par une partie de la cotisation visée au paragraphe 1er.

Ces projets peuvent seulement être introduits par les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires qui ont conclu une convention collective de travail visée à l'article 190, § 1er, et qui ont satisfait à la condition visée à l'article 190, § 3, durant les deux années précédentes.

Les projets visés à l'alinéa 1er sont destinés aux groupes à risque que le Roi désigne parmi ceux visés à l'article 189, alinéa 4.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du Travail, décider que des projets destinés à la prévention du burn-out et qui sont introduits par les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires ou par les entreprises, sont financés par une partie de la cotisation visée au paragraphe 1er.

au sens de la réglementation relative aux allocations familiales, la limite d'âge est fixée à 21 ans.

Article 3

Le Roi est chargé de l'exécution de la présente loi **et d'abroger, compléter, modifier ou remplacer les dispositions des arrêtés royaux qui concernent ce qui est visé dans l'article 2.**

Modifications par chapitre 3 du projet de loi

Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

Article 13, § 4

Par dérogation au §3, 1°, l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel aux travailleurs visés au §3, 1°, lorsqu'ils lui font explicitement la demande, sauf si ces mêmes travailleurs se trouvent également dans la situation visée au § 3, 2°.

Modifications par chapitre 4 du projet de loi

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

Article 191, § 3

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du Travail, décider que des projets destinés aux groupes à risques et qui sont introduits par les commissions paritaires ou des sous-commissions paritaires, sont financés par une partie de la cotisation visée au paragraphe 1er.

Ces projets peuvent seulement être introduits par les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires qui ont conclu une convention collective de travail visée à l'article 190, § 1er, et qui ont satisfait à la condition visée à l'article 190, § 3, durant les deux années précédentes.

Les projets visés à l'alinéa 1er sont destinés aux groupes à risque que le Roi désigne parmi ceux visés à l'article 189, alinéa 4.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du Travail, décider que des projets destinés à la prévention du burn-out et à l'organisation du travail tournée vers l'avenir, pour autant qu'ils sont introduits par les commissions paritaires ou les sous-commissions

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du Travail, la méthode, le délai et la sélection des projets introduits. Il détermine également la façon dont les moyens sont attribués et le contrôle de l'utilisation de ces moyens. Il détermine annuellement le montant des moyens qui peuvent être alloués à des nouveaux projets. Il peut déterminer séparément un montant pour les projets destinés aux groupes à risques d'une part, et pour les projets destinés à la prévention du burn-out d'autre part.

Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Article 2

La présente loi entend par "rémunération":

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du Travail, étendre la notion de "rémunération" telle qu'elle est définie à l'alinéa premier.

Toutefois, ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi :

1° les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

a) comme pécule de vacances;

b) qui doivent être considérées comme un complément aux indemnités dues par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

c) qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale;

2° les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, conformément à l'application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

paritaires ou par des entreprises, sont financés par une partie de la cotisation visée au paragraphe 1er.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et après avis du Conseil national du Travail, la méthode, le délai et la sélection des projets introduits. Il détermine également la façon dont les moyens sont attribués et le contrôle de l'utilisation de ces moyens. Il détermine annuellement le montant des moyens qui peuvent être alloués à des nouveaux projets. **Il peut déterminer séparément un montant pour les projets destinés aux groupes à risque, pour les projets destinés à la prévention du burn-out et pour les projets destinés à l'organisation du travail tournée vers l'avenir.**

Modifications par chapitre 5 du projet de loi

Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

Article 2

La présente loi entend par "rémunération":

1° le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement;

2° le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage;

3° les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement.

Le Roi peut, sur proposition du Conseil national du Travail, étendre la notion de "rémunération" telle qu'elle est définie à l'alinéa premier.

Toutefois, ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi :

1° les indemnités payées directement ou indirectement par l'employeur :

a) comme pécule de vacances;

b) qui doivent être considérées comme un complément aux indemnités dues par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

c) qui doivent être considérées comme un complément aux avantages accordés pour les diverses branches de la sécurité sociale;

2° les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, conformément à l'application de la loi du 22 mai 2001 **relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les**

travailleurs.

En dérogation à l'alinéa précédent, 1°, c), le Roi peut, toutefois, après avis du Conseil national du Travail, selon les modalités et les conditions déterminées par arrêté délibéré en Conseil des ministres, considérer comme de la rémunération, les indemnités, payées directement ou indirectement par l'employeur, comme complément à toutes ou à certaines allocations de sécurité sociale.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le Roi peut faire une distinction, notamment selon :

- que les indemnités complémentaires sont accordées sur la base d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire d'application à toutes les entreprises qui ressortissent sous le champ d'application de la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire qui n'est pas d'application à toutes les entreprises qui ressortissent au champ d'application de la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, d'une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise, sur base d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur ou sur base d'un engagement unilatéral de la part de l'employeur;

- l'âge du travailleur au moment du premier octroi de l'indemnité complémentaire et la période durant laquelle l'indemnité complémentaire est accordée, en tenant notamment compte du fait de la continuation ou non du paiement jusqu'à la prise de la pension ou de la prépension;

- le niveau du montant de l'indemnité complémentaire, en tenant compte de l'avantage maximal dont pourrait bénéficier le travailleur sans qu'il soit nécessaire que les conditions pour pouvoir bénéficier de cet avantage maximal soient réellement remplies;

- la date du régime visé sous a), sur lequel l'indemnité complémentaire est basée;

- la date du premier octroi de l'indemnité complémentaire au travailleur;

- que le régime visé sous a) sur lequel l'indemnité complémentaire est basée, stipule expressément ou pas que l'indemnité complémentaire continue à être payée en cas de reprise de travail du travailleur chez un autre employeur que celui qui est tenu de

En dérogation à l'alinéa précédent, 1°, c), le Roi peut, toutefois, après avis du Conseil national du Travail, selon les modalités et les conditions déterminées par arrêté délibéré en Conseil des ministres, considérer comme de la rémunération, les indemnités, payées directement ou indirectement par l'employeur, comme complément à toutes ou à certaines allocations de sécurité sociale.

Pour l'application de l'alinéa précédent, le Roi peut faire une distinction, notamment selon :

- que les indemnités complémentaires sont accordées sur la base d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail, d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire d'application à toutes les entreprises qui ressortissent sous le champ d'application de la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, d'une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire qui n'est pas d'application à toutes les entreprises qui ressortissent au champ d'application de la commission paritaire ou la sous-commission paritaire, d'une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise, sur base d'un accord individuel entre l'employeur et le travailleur ou sur base d'un engagement unilatéral de la part de l'employeur;

- l'âge du travailleur au moment du premier octroi de l'indemnité complémentaire et la période durant laquelle l'indemnité complémentaire est accordée, en tenant notamment compte du fait de la continuation ou non du paiement jusqu'à la prise de la pension ou de la prépension;

- le niveau du montant de l'indemnité complémentaire, en tenant compte de l'avantage maximal dont pourrait bénéficier le travailleur sans qu'il soit nécessaire que les conditions pour pouvoir bénéficier de cet avantage maximal soient réellement remplies;

- la date du régime visé sous a), sur lequel l'indemnité complémentaire est basée;

- la date du premier octroi de l'indemnité complémentaire au travailleur;

- que le régime visé sous a) sur lequel l'indemnité complémentaire est basée, stipule expressément ou pas que l'indemnité complémentaire continue à être payée en cas de reprise de travail du travailleur chez un autre employeur que celui qui est tenu de

payer directement ou indirectement l'indemnité complémentaire;

- que le travailleur a repris, dans le mois considéré, le travail chez un autre employeur que celui qui est tenu de payer directement ou indirectement l'indemnité complémentaire.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Article 2bis

Ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi : les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

Article 10

Ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial :

1° les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi;

2° les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein.

3° les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés

3° les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées au Titre II, chapitre II, section II, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

4° les primes uniques d'innovation visées à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.

Loi hypothécaire du 16 décembre 1851

Article 19

Les créances privilégiées sur la généralité des meubles sont celles ci-après exprimées, et s'exercent dans l'ordre suivant :

1° Les frais de justice faits dans l'intérêt commun des créanciers;

2° Les frais funéraires en rapport avec la

payer directement ou indirectement l'indemnité complémentaire;

- que le travailleur a repris, dans le mois considéré, le travail chez un autre employeur que celui qui est tenu de payer directement ou indirectement l'indemnité complémentaire.

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Article 2bis

Ne sont pas à considérer comme rémunération, pour l'application de la présente loi : les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai 2001 **relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.**

Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité

Article 10

Ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'évolution du coût salarial :

1° les participations bénéficiaires, telles que définies par la loi;

2° les augmentations de la masse salariale résultant de l'accroissement du nombre de personnes occupées en équivalents temps plein.

3° les paiements en espèces ou en actions ou parts aux travailleurs, en application de la loi du 22 mai **2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.**

3° les cotisations versées dans le cadre des régimes de pension qui remplissent les conditions visées au Titre II, chapitre II, section II, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

4° les primes uniques d'innovation visées à l'article 28 de la loi du 3 juillet 2005 portant des dispositions diverses relatives à la concertation sociale.

Loi hypothécaire du 16 décembre 1851

Article 19

Les créances privilégiées sur la généralité des meubles sont celles ci-après exprimées, et s'exercent dans l'ordre suivant :

1° Les frais de justice faits dans l'intérêt commun des créanciers;

2° Les frais funéraires en rapport avec la

condition et la fortune du défunt;

3° Les frais de dernière maladie pendant un an;

3°*bis*. Les créances alimentaires, dont le montant ne peut pas dépasser 15 000 euros;

3°*ter* Pour les travailleurs visés à l'article 1, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 2 de ladite loi, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23 de ladite loi, sans que son montant puisse excéder 7.500 EUR; cette limitation ne s'applique pas aux indemnités comprises dans la rémunération et qui sont dues aux mêmes personnes pour rupture de leur engagement.

Le montant prévu ci-dessus est adopté tous les deux ans par le Roi, après avis du Conseil national du Travail.

- Les créances du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises basées :

a) sur l'article 61, § 1er, 2° et 4°, § 2, 2° et 4°, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, pour les sommes qu'il a payées en application des articles 35 et 51 de cette même loi;

b) sur l'article 62, 1° et 2°, de la même loi pour les retenues qu'il a effectuées sur les sommes visées au a) et qu'il a payées en application de l'article 67, § 1er, 1°, de cette même loi.

- Les sommes prêtées dans le cadre d'un plan d'épargne d'investissement visé au chapitre IV de la loi du 22 mai 2001 relative aux régimes de participation des travailleurs au capital et aux bénéfices des sociétés.

- Pour ces mêmes travailleurs, l'indemnité complémentaire à laquelle ils ont droit à charge de l'employeur en vertu de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail prévoyant l'octroi d'une indemnité complémentaire à certains travailleurs âgés en cas de licenciement, ou en vertu d'une convention collective de travail conclue au sein de la commission ou sous-commission paritaire ou au sein de l'entreprise, qui prévoit des avantages similaires à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail. Le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres, et en tenant compte du montant mensuel de l'indemnité complémentaire, déterminer le mode de calcul du montant de la créance privilégiée de ce travailleur âgé.

condition et la fortune du défunt;

3° Les frais de dernière maladie pendant un an;

3°*bis*. Les créances alimentaires, dont le montant ne peut pas dépasser 15 000 euros;

3°*ter* Pour les travailleurs visés à l'article 1, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 2 de ladite loi, avant l'imputation des retenues visées à l'article 23 de ladite loi, sans que son montant puisse excéder 7.500 EUR; cette limitation ne s'applique pas aux indemnités comprises dans la rémunération et qui sont dues aux mêmes personnes pour rupture de leur engagement.

Le montant prévu ci-dessus est adopté tous les deux ans par le Roi, après avis du Conseil national du Travail.

- Les créances du Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises basées :

a) sur l'article 61, § 1er, 2° et 4°, § 2, 2° et 4°, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, pour les sommes qu'il a payées en application des articles 35 et 51 de cette même loi;

b) sur l'article 62, 1° et 2°, de la même loi pour les retenues qu'il a effectuées sur les sommes visées au a) et qu'il a payées en application de l'article 67, § 1er, 1°, de cette même loi.

- Les sommes prêtées dans le cadre d'un plan d'épargne d'investissement visé au chapitre IV de la loi du 22 mai 2001 **relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs.**

- Pour ces mêmes travailleurs, l'indemnité complémentaire à laquelle ils ont droit à charge de l'employeur en vertu de la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail prévoyant l'octroi d'une indemnité complémentaire à certains travailleurs âgés en cas de licenciement, ou en vertu d'une convention collective de travail conclue au sein de la commission ou sous-commission paritaire ou au sein de l'entreprise, qui prévoit des avantages similaires à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du Travail. Le Roi peut, par arrêté délibéré en conseil des ministres, et en tenant compte du montant mensuel de l'indemnité complémentaire, déterminer le mode de calcul du montant de la créance privilégiée de ce travailleur âgé.

7

- L'indemnité de reclassement prévue par la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations.
(...)

- L'indemnité de reclassement prévue par la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations.
(...)

Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs

Article 9, §1^{er}

Le plan de participation mentionne obligatoirement :

1° le cas échéant, les règles complémentaires relatives au calcul de l'ancienneté;

2° l'adhésion obligatoire ou non des travailleurs;

3° le choix du ou des mode(s) d'attribution qui doit nécessairement s'effectuer en actions ou parts ;

4° la période d'indisponibilité des actions et parts, qui ne peuvent être dénuées de leur droit de vote;

5° le cas échéant, moyennant respect des dispositions de l'article 10 de la présente loi, les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents;

6° les modalités et les seuils de calcul des participations attribuées en raison du plan de participation;

7° le cas échéant, la création d'une société distincte pour la détention et la gestion des actions attribuées. En cas de création d'une société coopérative de participation, pour les besoins de la détention et de la gestion des participations au capital, le travailleur conserve, en toutes circonstances, la possibilité d'apporter ou non sa participation au capital à la société coopérative de participation. Cette faculté de choix et ses modalités doivent être expressément définies dans le plan de participation;

8° le mode de calcul prorata temporis du montant de la participation, en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat de travail, sauf en cas de motifs graves imputables au travailleur;

9° la durée et les modalités de résiliation du plan de participation;

10° l'identité de la personne appelée à supporter les frais de gestion relatifs au dépôt à découvert visé à l'article 11, § 1^{er};

11° la non-application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Modifications apportées par le chapitre 6 du projet de loi

Loi du 22 mai 2001 relative à la participation des travailleurs au capital des sociétés et à l'établissement d'une prime bénéficiaire pour les travailleurs

Article 9, §1^{er}

Le plan de participation mentionne obligatoirement :

1° le cas échéant, les règles complémentaires relatives au calcul de l'ancienneté;

2° l'adhésion obligatoire ou non des travailleurs;

3° le choix du ou des mode(s) d'attribution qui doit nécessairement s'effectuer en actions ou parts ;

4° la période d'indisponibilité des actions et parts, qui ne peuvent être dénuées de leur droit de vote;

5° le cas échéant, moyennant respect des dispositions de l'article 10 de la présente loi, les critères objectifs servant à déterminer le montant à attribuer à chacun des travailleurs adhérents;

6° les modalités et les seuils de calcul des participations attribuées en raison du plan de participation;

7° le cas échéant, la création d'une société distincte pour la détention et la gestion des actions attribuées. En cas de création d'une société coopérative de participation, pour les besoins de la détention et de la gestion des participations au capital, le travailleur conserve, en toutes circonstances, la possibilité d'apporter ou non sa participation au capital à la société coopérative de participation. Cette faculté de choix et ses modalités doivent être expressément définies dans le plan de participation;

8° le mode de calcul du montant de la participation déterminé au moins prorata temporis des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur choisit d'appliquer le principe du prorata temporis ;

9° la durée et les modalités de résiliation du plan de participation;

10° l'identité de la personne appelée à supporter les frais de gestion relatifs au dépôt à découvert visé à l'article 11, § 1^{er};

11° la non-application de l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions

collectives de travail et les commissions paritaires.

12° la disposition prévoyant que la participation n'est pas octroyée à un travailleur qui a quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave et/ou à un travailleur qui a quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur, lorsque l'employeur décide d'exclure les catégories de travailleurs précitées.

Article 11/3

Pour l'application de la présente loi, le plan de participation ne peut être instauré dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques, ou des compléments à tout ce qui précède, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité sociale, prévus dans des conventions individuelles ou collectives.

Article 11/3

Pour l'application de la présente loi, **la prime bénéficiaire ne peut être instaurée** dans le but de remplacer ou de convertir des rémunérations, primes, avantages en nature ou généralement quelconques, ou des compléments à tout ce qui précède, qu'ils soient assujettis ou non aux cotisations à la sécurité sociale, prévus dans des conventions individuelles ou collectives.

Article 11/4

Le montant total des participations dans le bénéfice, octroyé aux travailleurs conformément aux dispositions de la présente loi et en application de la prime bénéficiaire, ne peut, à la clôture de l'exercice comptable, dépasser la limite de 30 p. c. de la masse salariale brute totale.

Article 11/4

Art. 11/4, § 1er. Le montant total des participations dans le bénéfice octroyé aux travailleurs, conformément aux dispositions de la présente loi et en application de la prime bénéficiaire ne peut, à la clôture de l'exercice comptable concerné, dépasser la limite des 30% de la masse salariale brute totale.

§ 2. Pour le calcul de la prime bénéficiaire, il est au moins tenu compte des périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail suivantes :

- les périodes durant lesquelles le travailleur conserve son droit à la rémunération en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail;
- les périodes de congé de maternité visées à l'article 39, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- les périodes de congé de paternité visé à l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire

Article 11/6

§ 1er. La décision d'octroyer une prime bénéficiaire identique est prise par une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à la majorité simple des voix.

§ 2. Le procès-verbal de la réunion de l'assemblée générale lors de laquelle la décision d'octroyer une prime bénéficiaire est prise, contient au moins les mentions suivantes :

- le montant identique de la prime bénéficiaire ou le pourcentage identique de la rémunération qui est attribué aux travailleurs;
- la manière dont la rémunération sur laquelle le pourcentage est fixé est calculé dans le cas où une telle option est prise;

- les règles d'attribution qui sont prises en compte dans le cas où une condition d'ancienneté est prévue. On ne peut prévoir qu'une ancienneté d'un an maximum. Il sera tenu compte de tous les contrats successifs pris en considération ensemble pour le calcul de l'ancienneté du travailleur qui était en service sur base des contrats successifs;

- le mode de calcul prorata temporis du montant de la prime unique, en cas de suspension volontaire ou de résiliation du contrat de travail, sauf en cas de motifs graves imputables au travailleur.

mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;

- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 11/6

§ 1er. La décision d'octroyer une prime bénéficiaire identique est prise par une assemblée générale ordinaire ou extraordinaire à la majorité simple des voix.

§ 2. Le procès-verbal de la réunion de l'assemblée générale lors de laquelle la décision d'octroyer une prime bénéficiaire est prise, contient au moins les mentions suivantes :

- le montant identique de la prime bénéficiaire ou le pourcentage identique de la rémunération qui est attribué aux travailleurs;

- le mode de calcul de la rémunération sur laquelle le pourcentage est appliqué durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur décide d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant correspond à un pourcentage identique de la rémunération de tous les travailleurs ;

- les règles d'attribution qui sont prises en compte dans le cas où une condition d'ancienneté est prévue. On ne peut prévoir qu'une ancienneté d'un an maximum. Il sera tenu compte de tous les contrats successifs pris en considération ensemble pour le calcul de l'ancienneté du travailleur qui était en service sur base des contrats successifs;

- le mode de calcul du montant de la prime bénéficiaire identique déterminée au moins prorata temporis des prestations effectives de travail durant le dernier exercice comptable clôturé, lorsque l'employeur décide d'octroyer une prime bénéficiaire identique dont le montant est égal pour tous les travailleurs ;

- la disposition prévoyant que la prime bénéficiaire identique n'est pas octroyée

10

à un travailleur qui a quitté l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé suite à un licenciement pour motif grave et/ou à un travailleur qui a quitté volontairement l'entreprise durant le dernier exercice comptable clôturé, à l'exception d'une démission pour motif grave dans le chef de l'employeur, lorsque l'employeur décide d'exclure les catégories de travailleurs précitées.

**Modifications apportées par le chapitre 7
du projet de loi**

Code pénal social

Article 8

La fonction du dirigeant, appelé le directeur du Bureau, les conditions de sa nomination et son statut

Le directeur du Bureau doit être titulaire d'une fonction de management.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de nomination et le statut pécuniaire et administratif du directeur.

Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire dirigeant de la direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au 1er juillet 2017, continue à exercer la fonction du directeur du Bureau jusqu'au 1er juillet 2018. Le mandat de cette personne se termine toutefois si le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné avant le 1er juillet 2018.

Code pénal social

Article 8

La fonction du dirigeant, appelé le directeur du Bureau, les conditions de sa nomination et son statut

Le directeur du Bureau doit être titulaire d'une fonction de management.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de nomination et le statut pécuniaire et administratif du directeur.

Dans l'attente de la désignation du fonctionnaire mandataire dirigeant visé aux alinéas précédents, le fonctionnaire qui, à la date du 1er juillet 2017 dirige la direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, poursuit l'exercice de la fonction du directeur du Bureau. Le mandat de cette personne se termine au moment où le fonctionnaire mandataire dirigeant est désigné.