

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE**

22 février 2021

**PROPOSITION DE LOI**

**modifiant la loi du 5 mars 2017  
concernant le travail faisable et maniable  
en ce qui concerne l'octroi au travailleur  
d'un droit individuel à cinq jours  
de formation par an**

(déposée par Mme Nawal Farih et consorts)

**BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

22 februari 2021

**WETSVOORSTEL**

**tot wijziging van de wet van 5 maart 2017  
betreffende werkbaar en wendbaar werk,  
wat de invoering van het individueel recht  
van de werknemer op vijf opleidingsdagen  
per jaar betreft**

(ingediend door mevrouw Nawal Farih c.s.)

**RÉSUMÉ**

*Le système actuel d'objectifs de formation interprofessionnels présente des imperfections: les journées de formation individuelle ne peuvent être accordées que s'il n'existe pas de CCT sectorielle, seul un minimum de deux jours est imposé et l'objectif ne s'applique pas à chaque travailleur individuel.*

*Cette proposition de loi vise à améliorer la situation en accordant à chaque travailleur occupé dans une entreprise de plus de vingt travailleurs un droit individuel, contraignant et reportable à une formation d'au moins cinq jours par an. Cet objectif pourra de surcroît encore être relevé, sous certaines conditions, à partir de 2023.*

**SAMENVATTING**

*Het huidige systeem van interprofessionele opleidingsdoelstellingen vertoont onvolkomenheden: individuele opleidingsdagen kunnen slechts worden toegekend als er geen sectorale cao bestaat, er wordt slechts een minimum van twee dagen opgelegd en de doelstelling geldt niet voor elke individuele werknemer.*

*Dit wetsvoorstel beoogt de situatie te verbeteren door aan elke werknemer werkzaam in een onderneming met meer dan twintig werknemers een individueel, afdwingbaar en meeneembaar recht op opleiding van ten minste vijf dagen per jaar te geven. Deze doelstelling kan vanaf 2023 onder voorwaarden verder worden verhoogd.*

|             |                                                                           |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------|
| N-VA        | : Nieuw-Vlaamse Alliantie                                                 |
| Ecolo-Groen | : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen |
| PS          | : Parti Socialiste                                                        |
| VB          | : Vlaams Belang                                                           |
| MR          | : Mouvement Réformateur                                                   |
| CD&V        | : Christen-Democratisch en Vlaams                                         |
| PVDA-PTB    | : Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique          |
| Open Vld    | : Open Vlaamse liberalen en democraten                                    |
| sp.a        | : socialistische partij anders                                            |
| cdH         | : centre démocrate Humaniste                                              |
| DéFI        | : Démocrate Fédéraliste Indépendant                                       |
| INDEP-ONAFH | : Indépendant - Onafhankelijk                                             |

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

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable a transformé l'objectif de formation interprofessionnel de 1,9 % de la masse salariale en un objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par équivalent temps plein par an. On peut à cet effet inclure cet objectif dans une convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire ou attribuer ces jours de formation par le biais d'un compte formation individuel. Ces conventions collectives de travail doivent prévoir un effort de formation d'au moins deux jours par an en moyenne par équivalent temps plein et une trajectoire de croissance indiquant comment ce nombre sera porté à au moins cinq jours par an par équivalent temps plein. Si c'est le compte formation individuel qui est utilisé, un travailleur à temps plein doit également bénéficier d'au moins deux jours de formation par an et la trajectoire de croissance pour atteindre l'objectif de cinq jours de formation par an doit être précisée. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel, un droit à la formation de deux jours en moyenne par an, par équivalent temps plein est d'application dans l'entreprise.

Cette réglementation est applicable aux employeurs qui occupent au moins vingt travailleurs. Les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs peuvent bénéficier d'un régime dérogatoire. Les employeurs occupant moins de dix travailleurs sont exclus de ce régime.

Ce système présente toutefois un certain nombre d'imperfections. Les journées de formation individuelle ne peuvent être accordées que s'il n'existe pas de CCT sectorielle. En outre, seul un minimum de deux jours est imposé, tant au niveau sectoriel qu'au niveau individuel, certes assorti d'une trajectoire de croissance vers cinq jours par an, et à moins qu'une convention collective de travail existante prévoit déjà un effort de formation plus important. Que ce soit pour un régime au niveau sectoriel ou au niveau individuel, l'effort de formation correspond à un certain nombre de jours par an par équivalent temps plein, plutôt qu'au niveau individuel du travailleur. Il est donc possible qu'un groupe spécifique de travailleurs reçoive plus de formations que d'autres et que le nombre moyen de jours de formation soit tout de même atteint. Certains travailleurs risquent ainsi d'être complètement laissés pour compte.

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk zette de interprofessionele opleidingsdoelstelling van 1,9 % van de loonmassa om naar een interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar. Er kan aan deze doelstelling worden tegemoetgekomen door ze op te nemen in een collectieve arbeidsovereenkomst afgesloten binnen een paritair comité of paritair subcomité of door deze opleidingsdagen toe te kennen via een individuele opleidingsrekening. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten moeten voorzien in een opleidingsinspanning van ten minste twee dagen gemiddeld per jaar per voltijds equivalent en een groeipad waarin men aangeeft hoe men dit aantal zal verhogen tot minstens vijf dagen per jaar per voltijds equivalent. Indien men gebruik wil maken van de individuele opleidingsrekening, moet een voltijdse werknemer eveneens beschikken over ten minste twee opleidingsdagen per jaar en moet aangegeven worden via welk groeipad men de doelstelling van vijf opleidingsdagen per jaar zal bereiken. Indien aan een werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet wordt toegekend door een cao of een individuele opleidingsrekening, geldt er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld twee dagen per jaar per voltijds equivalent.

Deze regelgeving is van toepassing op werkgevers die ten minste twintig werknemers tewerkstellen. Werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen, kunnen een afwijkend regime bekomen. Werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen, worden uitgesloten van deze regeling.

Dit systeem heeft echter een aantal onvolkomenheden. Individueel kunnen enkel opleidingsdagen worden toegekend indien er geen sectorale cao bestaat. Daarnaast wordt slechts een minimum van twee dagen opgelegd, zowel op sectoraal als individueel niveau, weliswaar met daaraan gekoppeld een groeipad richting vijf dagen per jaar en tenzij een bestaande cao al in een hogere opleidingsinspanning voorziet. Zowel voor een regeling op sectoraal als op individueel niveau gaat het om een opleidingsinspanning van een aantal dagen per jaar per voltijds equivalent in plaats van op individueel niveau van de werknemer. Dat betekent dat het mogelijk is dat een specifieke groep werknemers meer opleiding krijgt dan andere en men toch het gemiddeld aantal opleidingsdagen bereikt. Er bestaat een risico dat sommige werknemers daardoor volledig uit de boot vallen.

L'apprentissage tout au long de la vie et la formation des travailleurs prennent toutefois de plus en plus d'importance dans les évolutions actuelles du marché du travail. Qu'il faille miser davantage sur ces aspects ressort également de l'accord de gouvernement, où l'on peut lire ce qui suit: "En vertu de la loi concernant le travail faisable et maniable, l'objectif est de donner droit à chaque ETP à cinq jours de formation (ou le nombre d'heures qui y correspond) par an en moyenne au niveau interprofessionnel. L'ambition est d'obtenir un droit individuel à la formation pour chaque travailleur d'ici la fin de la législature. Les entreprises de moins de 10 travailleurs et les entreprises de moins de 20 travailleurs continuent de bénéficier des régimes d'exceptions ou de dérogations mutatis mutandis."

En déposant la présente proposition de loi, nous souhaitons instaurer un droit individuel, reportable et contraignant à cinq jours de formation par travailleur et par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Cela peut se faire par le biais d'une convention collective de travail prévoyant au moins cinq jours de formation par travailleur et par an. Cette convention collective de travail doit également prévoir que le solde du crédit formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante. À défaut de convention collective de travail, un compte formation individuel comportant au moins cinq jours de formation par an et par travailleur doit être prévu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. En l'occurrence également, si le solde n'est pas épuisé cette année-là, il doit être transféré à l'année suivante sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les modalités de ce compte formation individuel et augmenter le nombre de jours de formation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Conformément à l'accord de gouvernement, ces adaptations s'appliquent uniquement aux employeurs qui occupent plus de vingt travailleurs, ceux occupant moins de dix travailleurs ainsi que les entreprises de moins de vingt travailleurs restant soumis aux régimes d'exceptions ou de dérogations.

De cette manière, chaque travailleur occupé dans une entreprise de plus de vingt travailleurs obtiendra un droit individuel, contraignant et reportable à une formation d'au moins cinq jours par an. La politique d'activation régionale se verra ainsi renforcée. Nous anticiperons les évolutions sur le marché du travail en faisant en sorte

Levenslang leren en het opleiden van werknemers wordt binnen de huidige arbeidsmarktevoluties echter steeds belangrijker. Dat daarop meer moet worden ingezet, blijkt ook uit het regeerakkoord, dat stelt: "Binnen het kader van de wet werkbaar en wendbaar werk, is het de bedoeling er op interprofessioneel niveau voor te zorgen dat elke VTE gemiddeld recht heeft op vijf opleidingsdagen (of het aantal uren dat daarmee overeenstemt) per jaar. De ambitie is om voor het einde van de legislatuur voor elke werknemer tot een individueel recht op opleiding te komen. Bedrijven met minder dan 10 werknemers en bedrijven met minder dan 20 werknemers blijven mutatis mutandis onder de systemen van uitzonderingen of afwijkingen vallen."

Door dit wetsvoorstel willen de indieners een individueel, meeneembaar en afdwingbaar recht op vijf dagen opleiding per werknemer per jaar invoeren vanaf 1 januari 2022. Dit kan door het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst waarin voorzien wordt in minstens vijf dagen opleiding per werknemer per jaar. In die collectieve arbeidsovereenkomst moet ook worden opgenomen dat het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet op het einde van het jaar wordt overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar. Bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst moet vanaf 1 januari 2022 voorzien worden in een individuele opleidingsrekening met ten minste vijf dagen opleiding per jaar per werknemer. Ook daar geldt dat, indien het saldo in dat jaar niet wordt opgebruikt, het moet worden overgeheveld naar het volgend jaar zonder dat dit saldo in mindering mag worden gebracht van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de verdere modaliteiten van deze individuele opleidingsrekening bepalen en vanaf 1 januari 2023 het aantal opleidingsdagen verhogen.

Conform het regeerakkoord gelden deze aanpassingen enkel voor werkgevers die meer dan twintig werknemers tewerkstellen en blijven werkgevers met minder dan tien werknemers en bedrijven met minder dan twintig werknemers onder de systemen van uitzonderingen of afwijkingen vallen.

Op deze manier krijgt elke werknemer werkzaam in een onderneming met meer dan twintig werknemers een individueel, afdwingbaar en meeneembaar recht op opleiding van ten minste vijf dagen per jaar. Zo wordt ook het regionale activeringsbeleid versterkt. Door werknemers die nog aan de slag zijn een engagement

que les travailleurs encore actifs s'engagent dans un trajet de formation et que les employeurs les soutiennent dans ce sens.

Il y a des avantages pour toutes les parties concernées:

— le travailleur reste compétent dans son emploi actuel, mais dispose également d'opportunités accrues sur le marché du travail en vue d'éventuels futurs emplois. L'objectif est l'employabilité durable du travailleur;

— les employeurs investissent dans leur propre personnel, qui continue à se former, mais obtiennent aussi la garantie que d'autres employeurs en font de même, qu'ils pourront recruter du personnel mieux formé et que la réserve sur le marché du travail est élargie;

— en faisant évoluer la sécurité d'emploi vers la sécurité de carrière des travailleurs, ces derniers seront actifs plus longtemps avec une plus grande motivation, ce qui bénéficiera au financement de la sécurité sociale.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Article 2

Cet article modifie l'objectif interprofessionnel actuel des cinq jours par an de formation en moyenne par équivalent temps plein en un objectif interprofessionnel de cinq jours de formation par travailleur individuel par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### Articles 3 à 6

Ces articles prévoient les adaptations nécessaires des articles 12 à 15 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable de manière à ce que chaque travailleur occupé dans une entreprise d'au moins vingt travailleurs ait droit à cinq jours de formation par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce droit doit être accordé en concluant une convention collective de travail ou, à défaut, par le biais d'un compte formation individuel. Dans les deux cas, le solde du crédit formation non épuisé à la fin de l'année doit être transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante. Le Roi détermine, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de ce compte formation individuel.

te laten opnemen in een opleidingstraject en werkgevers hen daarin te laten ondersteunen, anticiperen we op evoluties op de arbeidsmarkt.

Er zijn voordelen voor alle betrokken partijen:

— de werknemer blijft competent in zijn huidige job, maar heeft ook meer kansen op de arbeidsmarkt met het oog op eventuele toekomstige jobs. Het doel is duurzame inzetbaarheid of *employability* van de werknemer;

— werkgevers investeren in eigen personeel dat zich blijft ontwikkelen, maar krijgen ook de garantie dat andere werkgevers hetzelfde doen en zij beter opgeleid personeel kunnen rekruteren en de arbeidsmarktreserve groter wordt;

— door van jobzekerheid naar loopbaanzekerheid voor werknemers te evolueren, blijven mensen langer en gemotiveerder aan de slag, waardoor de financiering van de sociale zekerheid er wel bij vaart.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### Artikel 2

Dit artikel wijzigt de huidige interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar in een interprofessionele doelstelling van vijf dagen opleiding per individuele werknemer per jaar vanaf 1 januari 2022.

### Artikelen 3 tot 6

Deze artikelen voorzien in de nodige aanpassingen van de artikelen 12 tot 15 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, zodat vanaf 1 januari 2022 elke werknemer werkzaam in een onderneming met ten minste twintig werknemers jaarlijks recht heeft op vijf opleidingsdagen. Dit recht moet worden toegekend door middel van het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis daarvan, via een individuele opleidingsrekening. In beide gevallen moet het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet op het einde van het jaar worden overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar. De Koning bepaalt na advies van de NAR en met een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de verdere modaliteiten van deze individuele opleidingsrekening.

## Art. 7

Cet article prévoit que le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter les cinq jours fixés par an par travailleur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## Art. 8

L'article 8 fixe l'entrée en vigueur de la loi.

## Art. 7

Dit artikel bepaalt dat de Koning na advies van de NAR in een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de vastgestelde vijf dagen per jaar per werknemer kan optrekken vanaf 1 januari 2023.

## Art. 8

Artikel 8 bepaalt de inwerkingtreding van deze wet.

Nawal FARIH (CD&V)  
Nahima LANJRI (CD&V)  
Nathalie MUYLLE (CD&V)

**PROPOSITION DE LOI****Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

L'article 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable est complété par ce qui suit:

“À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'objectif interprofessionnel actuel de cinq jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein est converti en un objectif interprofessionnel de cinq jours de formation par travailleur individuel par an.”

**Art. 3**

Dans l'article 12 de la même loi, le 2<sup>o</sup> est abrogé.

**Art. 4**

Dans l'article 13 de la même loi, modifié par la loi du 26 mars 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1<sup>o</sup> l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit:

“La convention collective de travail visée à l'article 12, 1<sup>o</sup>, prévoit un effort de formation au minimum équivalent à l'effort de formation de cinq jours en moyenne par an par travailleur, le solde du crédit formation non épuisé à la fin de l'année étant transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.”;

2<sup>o</sup> l'alinéa 2 est abrogé;

3<sup>o</sup> dans l'alinéa 3, les mots “aux alinéa 1<sup>er</sup> et 2” sont remplacés par les mots “à l'alinéa 1<sup>er</sup>” et les mots “ainsi que pour la réalisation de la trajectoire de croissance” sont abrogés;

4<sup>o</sup> dans l'alinéa 4, les mots “aux alinéas premier et deux” sont remplacés par “à l'alinéa 1<sup>er</sup>” et le millésime “2017” est remplacé par le millésime “2022”;

**WETSVOORSTEL****Artikel 1**

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

**Art. 2**

Artikel 11 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk wordt aangevuld als volgt:

“Met ingang van 1 januari 2022 wordt de huidige interprofessionele doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar omgezet in een interprofessionele doelstelling van vijf dagen opleiding per individuele werknemer per jaar.”

**Art. 3**

In artikel 12 van dezelfde wet wordt de bepaling onder 2<sup>o</sup> opgeheven.

**Art. 4**

In artikel 13 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 26 maart 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1<sup>o</sup> het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“De in artikel 12, 1<sup>o</sup>, bedoelde collectieve arbeids-overeenkomst voorziet in een opleidingsinspanning die minstens gelijkwaardig is aan een opleidingsinspanning van vijf dagen gemiddeld per jaar per werknemer, waarbij het saldo van het niet-opgebruikte opleidingskrediet op het einde van het jaar wordt overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden van het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.”;

2<sup>o</sup> het tweede lid wordt opgeheven;

3<sup>o</sup> in het derde lid worden de woorden “en tweede” en de woorden “en voor de realisatie van het groeipad” opgeheven;

4<sup>o</sup> in het vierde lid wordt het woord “en tweede” opgeheven en wordt het cijfer “2017” vervangen door het cijfer “2022”;

5° dans l'alinéa 5, le millésime "2017" est remplacé chaque fois par le millésime "2022" et le millésime "2018" est chaque fois remplacé par le millésime "2023".

#### Art. 5

Dans l'article 14 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots "peut également être" sont remplacés par les mots "est";

2° l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par les mots ", et ce, avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022";

3° l'alinéa 2 est abrogé;

4° dans l'alinéa 3, le chiffre "2" est remplacé par le mot "cinq";

5° les alinéas 4 et 5 sont abrogés;

6° l'alinéa 7 est remplacé par ce qui suit:

"Le Roi fixe, après avis du Conseil national du travail et par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de ce compte formation individuel."

#### Art. 6

L'article 15, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 12, 1° ou 2°, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 12, 3°, un droit à la formation de cinq jours en moyenne par an, par travailleur est d'application dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022."

#### Art. 7

Dans l'article 16 de la même loi, le millésime "2019" est remplacé par le millésime "2023".

5° in het vijfde lid wordt het getal "2017" telkens vervangen door het getal "2022" en wordt het getal "2018" telkens vervangen door het getal "2023".

#### Art. 5

In artikel 14 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt het woord "kan" vervangen door het woord "wordt" en worden de woorden "eveneens" en "worden" opgeheven;

2° het eerste lid wordt aangevuld met de woorden ", en dit voor 1 januari 2022";

3° het tweede lid wordt opgeheven;

4° in het derde lid wordt het getal "2" vervangen door het woord "vijf";

5° het vierde en het vijfde lid wordt opgeheven;

6° het zevende lid wordt vervangen als volgt:

"De Koning bepaalt, na advies van de Nationale Arbeidsraad en bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de verdere modaliteiten van deze individuele opleidingsrekening."

#### Art. 6

Artikel 15, eerste lid, van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

"Indien aan de werknemer geen opleidingsdagen of opleidingskrediet worden toegekend door de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 12, 1°, en de werknemer niet over een in artikel 12, 3°, bedoelde individuele opleidingsrekening beschikt, geldt er in de onderneming een recht op opleiding van gemiddeld vijf dagen per jaar, per werknemer, vanaf 1 januari 2022."

#### Art. 7

In artikel 16 van dezelfde wet wordt het getal "2019" vervangen door het cijfer "2023".

## Art. 8

La présente loi entre en vigueur le premier jour de l'année qui suit l'expiration d'un délai de dix jours à compter du jour suivant sa publication au *Moniteur belge*.

14 janvier 2021

## Art. 8

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van het jaar na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

14 januari 2021

Nawal FARIH (CD&V)  
Nahima LANJRI (CD&V)  
Nathalie MUYLLE (CD&V)