RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

advies 71.165/1
van 20 april 2022

over

een voorontwerp van wet ‘houdende diverse arbeidsbepalingen’

CONSEIL D’ÉTAT
section de législation

avis 71.165/1
du 20 avril 2022

sur

un avant-projet de loi ‘portant des dispositions diverses relatives au travail’

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Op 9 maart 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'houdende diverse arbeidsbepalingen'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 31 maart 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 20 april 2022.

*

Le 9 mars 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre de l'Économie et du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'portant des dispositions diverses relatives au travail'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 31 mars 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 20 avril 2022.

*

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

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.

*

OPZET VAN HET VOORONTWERP VAN WET

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet bestaat, benevens uit hoofdstuk 1 dat een inleidende bepaling bevat, uit dertien hoofdstukken die elk een nagenoeg volledig opzichzelfstaande arbeidsrechtelijke regeling bevatten.

Opzet van het voorontwerp bestaat er volgens de memorie van toelichting in om "diverse maatregelen te nemen en wijzigingen aan te brengen in diverse wetten die onder de bevoegdheid van het departement Werk vallen om de arbeidsmarkt te hervormen om werknemers en bedrijven weer ademruimte te geven en bij te dragen aan de stijging van de werkgelegenheidsgraad."

Het merendeel van de hoofdstukken bestaat dan ook uit bepalingen die bestaande wetten beogen te wijzigen. Voor bepaalde maatregelen wordt evenwel geopteerd om deze in te schrijven in autonome bepalingen. Dit is het geval voor de bepalingen van de hoofdstukken 5 ("Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers"), 8 ("E-commerce"), 10 ("Opleidingsplannen"), 11 ("Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten"), 12 ("Monitoring van de diversiteit in de bedrijfssectoren en de ondernemingen"), en 13 ("Investeren in opleiding").

Dat met betrekking tot bepaalde van de ontworpen maatregelen wordt gekozen voor een autonome regeling is niet steeds zonder meer evident aangezien het maatregelen betreft die *in se* een aspect regelen van een bredere arbeidsrechtelijke problematiek zoals bijvoorbeeld die betreffende de arbeidsduur die reeds het voorwerp uitmaakt van bestaande wetgeving. De keuze voor een autonome regeling lijkt op het eerste gezicht geïnspireerd door het streven naar een grotere herkenbaarheid en toegankelijkheid van de betrokken maatregelen,[2] maar de vraag rijst in welke mate dat streefdoel overeind blijft indien, zoals *in casu* het geval is, de ontworpen maatregelen worden geïntegreerd in een arbeidsrechtelijke verzamelwet die voor het merendeel uit wijzigingsbepalingen bestaat, afgezien nog van de moeilijk te ontwijken vaststelling dat de arbeidsrechtelijke wetgeving daardoor nog een stuk meer versnipperd wordt.[3]

[1] Aangezien het gaat om een voorontwerp van wet wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

[2] Dergelijk streven lijkt moeilijker te realiseren indien, zoals in hoofdstuk 2 van het voorontwerp ("Werknemers tewerkgesteld op grond van variabele deeltijdse werkroosters"), een wijzigingsbepaling (artikel 2) moet worden gelezen in samenhang met een aantal autonome overgangsbepalingen (artikelen 3 en 4).

[3] Men kan zich bijvoorbeeld afvragen of de maatregelen die de hoofdstukken 11 en 12 van het voorontwerp op het vlak van monitoring bevatten niet evengoed zouden kunnen zijn geïntegreerd in de wet van 5 december 1968'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités'.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Wat de strekking van de onderscheiden hoofdstukken van het voorontwerp betreft, kan worden volstaan met een verwijzing naar de gedetailleerde beschrijving daarvan in de memorie van toelichting.

VORMVEREISTEN

3. Zoals door de gemachtigde is bevestigd werd, benevens om het advies van de afdeling Wetgeving, tevens om het advies verzocht van diverse andere adviesorganen met betrekking tot hetzij het gehele voorontwerp,[4] hetzij bepaalde hoofdstukken ervan.[5] Het merendeel van de voornoemde adviezen was evenwel nog niet uitgebracht op het ogenblik van het onderzoek van en de advisering over het voorontwerp door de afdeling Wetgeving.

Er zou kunnen worden geargumenteerd dat het in het licht van een efficiënte totstandkoming van wetgeving valt te billijken dat de onderscheiden adviesorganen parallel om een advies worden verzocht met betrekking tot eenzelfde normatieve tekst.

Wat dat betreft dient er evenwel aan te worden herinnerd dat de afdeling Wetgeving in beginsel pas om advies kan worden verzocht nadat het betrokken voorontwerp alle opeenvolgende stadia van de administratieve voorbereiding heeft doorlopen en het tot het vaststellen van het voorontwerp bevoegde orgaan de mogelijkheid heeft gehad de tekst ervan eventueel aan te passen in het licht van de vervulde vormvereisten. Aldus wordt vermeden dat de Raad van State advies zou uitbrengen over een niet-definitieve ontwerptekst en wordt gewaarborgd dat het advies kan worden uitgebracht met volledige kennis van alle ter zake relevante elementen. Dat beginsel geldt *a fortiori* wanneer het een voorontwerp betreft dat bij uitstek of uitsluitend betrekking heeft op belangrijke arbeidsrechtelijke aangelegenheden waaromtrent een doelmatig onderzoek door de Raad van State impliceert dat deze naar aanleiding van dat onderzoek kennis kan nemen van de standpunten van belangrijke actoren in het totstandkomingsproces van de betrokken arbeidsrechtelijke wetgeving, zoals de Nationale Arbeidsraad er ongetwijfeld één is. Dit is des te meer het geval indien de stellers van het voorontwerp precies de intentie hebben om de inhoud van sommige bepalingen te laten afhangen van de advisering door sommige van die actoren.[6] De steller van het voorontwerp wordt verzocht om hiermee in de toekomst rekening te houden.

---

[4] Het voorontwerp werd op 7 maart 2022 om advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. Tevens wordt de regelgevingsimpactanalyse die verplicht is krachtens artikel 6, § 1, van de wet van 15 december 2013 'houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging', nog voorbereid met het oog op de tweede lezing in de Ministerraad.

[5] Hoofdstuk 4 van het voorontwerp ("Platformeconomie") werd om advies voorgelegd aan het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen en aan de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO; hoofdstuk 3 van het voorontwerp ("Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer") werd om advies voorgelegd aan de Gegevensbeschermingsautoriteit.

[6] Zo dient artikel 23, eerste lid, van het voorontwerp, nog te worden aangevuld met de vermelding van twee data, zijnde de datum van inwerkingtreding van hoofdstuk 7 ("Bevorderen van de inzetbaarheid"), en de datum vanaf dewelke ontslagen in aanmerking worden genomen voor de toepassing van dat hoofdstuk. De gemachtigde deelde in dat verband mee wat volgt: "De beoogde datum van inwerkingtreding staat op dit moment nog niet vast. De datum zal op grond van een politieke beslissing worden vastgesteld in functie van het advies dat de Nationale Arbeidsraad met betrekking [tot] het voorontwerp van wet zal uitbrengen".

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

4. Bepaalde onderdelen van het voorontwerp regelen de verwerking van persoonsgegevens.

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.

Aan de Raad van State is meegedeeld dat de Gegevensbeschermingsautoriteit om een advies is verzocht met betrekking tot hoofdstuk 3 van het voorontwerp ("Aanpassing van de werktijd op verzoek van de werknemer") en dat de Gegevensbeschermingsautoriteit "momenteel nog bezig is aan zijn onderzoek van de tekst".

Hoofdstuk 3 van het voorontwerp bevat effectief regels inzake de verwerking van persoonsgegevens.[7] Hetzelfde geldt evenwel ten aanzien van andere onderdelen van het voorontwerp. Er kan met name worden gewezen op artikel 16 in zoverre wordt voorzien in een regeling voor het verzamelen van bepaalde gegevens (zie ook nrs. 33.1 tot 33.3) en op artikel 25, § 2, eerste lid, inzake de bewaring van de schriftelijke aanvragen van de betrokken werknemers.

Daarnaast veronderstelt ook de in hoofdstuk 13 ("Investeren in opleiding") vervatte regeling een verwerking van persoonsgegevens. Anders dan wat wordt bepaald in artikel 61, tweede lid, kan die niet volledig aan de Koning worden toevertrouwd (zie verder in dit advies nr. 69). Aangezien de wetgever ter zake minstens de essentiële elementen moet regelen, zal ook dat hoofdstuk noodzakelijkerwijze bepalingen moeten bevatten die de verwerking van persoonsgegevens regelen.

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit moet bijgevolg ook nog worden ingewonnen over de voormelde onderdelen van het voorontwerp vooraleer het in de Kamer van volksvertegenwoordigers wordt ingediend.

5. Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst, als gevolg van de nog uit te brengen adviezen,[8] zou worden gewijzigd, moeten de aldus gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, alsnog eveneens aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

[7] Bijvoorbeeld wat betreft de bewaring van de documenten in het ontworpen artikel 20*bis*/1 van de arbeidswet van 16 maart 1971 (artikel 5 van het voorontwerp).

[8] Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

ALGEMENE OPMERKINGEN

6. In diverse onderdelen van het voorontwerp wordt verwezen naar specifieke federale overheidsdiensten of ambtenaren ervan.[9]

Luidens artikel 37 van de Grondwet berust de federale uitvoerende macht, zoals zij door de Grondwet is geregeld, bij de Koning. Daaruit volgt dat de regeling van de organisatie en de werking van de bestuursdiensten zaak is van de Koning. Van dit beginsel kan de wetgever slechts afwijken wanneer daartoe een dwingende reden bestaat, wanneer een hogere rechtsnorm daartoe zou verplichten of wanneer dit ingrijpen zijn reden vindt in het vrijwaren van de rechten van de burger.[10]

In beginsel dienen de met de uitvoering van wetsbepalingen belaste organen op een generieke wijze te worden aangewezen. Een alternatief bestaat erin om aan de Koning de opdracht te verlenen om telkens de betrokken organen of personen aan te wijzen (bijvoorbeeld: "de door de Koning aan te wijzen dienst" of "de door de Koning op te richten cel").

Om gelijkaardige redenen valt ook het aanwijzen van een individueel lid van de regering af te raden.[11]

De tekst van het voorontwerp zal, waar nodig, in het licht van voorgaande opmerking moeten worden aangepast.

7. In diverse bepalingen van het voorontwerp wordt gebruik gemaakt van het procedé van collectieve arbeidsovereenkomsten aan dewelke het wordt overgelaten om nadere uitvoering te geven aan de desbetreffende wettelijke arbeidsrechtelijke regeling. Zoals door de gemachtigde werd toegelicht, valt het gebruik van dergelijk procedé te verklaren door het streven naar flexibiliteit en door de omstandigheid dat sommige aangelegenheden in het verleden louter op conventionele basis werden geregeld. Niettemin acht de Raad van State, afdeling Wetgeving, het nuttig om een opmerking in één van zijn vroegere adviezen in herinnering te brengen waarin toch wel een aantal grenzen werden aangegeven waarbinnen het gebruik van het voornoemde conventionele procedé ter uitvoering van wetgeving moet kunnen worden gesitueerd. In advies 60.401/1 van 7 december 2016 werd in dat verband opgemerkt wat volgt:

> "Het betreft een wezenlijk kenmerk van het Belgische arbeidsrecht dat een aanzienlijke plaats wordt ingeruimd voor de sociale dialoog bij de totstandkoming van nieuwe regelgeving. Het ontwerp wijkt geenszins van die werkwijze af. Het nodigt de

[9] Zie met name artikel 24, § 2, tweede lid, artikel 25, § 1, derde en zesde lid, en §§ 2 en 3, artikel 28 (ontworpen artikel 17/1, eerste lid, van de wet van 26 maart 2018 'betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie'), artikel 36, tweede lid, artikel 43, artikel 44, § 1, en artikel 52, § 3.

[10] De Raad van State, afdeling Wetgeving, is zich ervan bewust dat, spijts de in deze opmerking aangehaalde beginselen, gelijkaardige verwijzingen voorkomen in de actueel geldende wetgeving. Wat de verwijzing naar de "Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg" en de "Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen" in artikel 18 van de reeds genoemde wet van 5 december 1968 betreft, kan echter worden vastgesteld dat die recent werden ingevoegd bij het bijzondere-machtenbesluit nr. 37 van 24 juni 2020. Hoewel die bepalingen, door de bekrachtiging van dat bijzonderemachtenbesluit, van formeel wettelijke aard zijn, werden alvast die verwijzingen wel degelijk ingevoerd door de Koning en niet door de wetgever.

[11] Zie bijvoorbeeld artikel 41, §§ 1 en 3, artikel 44, § 2, tweede lid, en artikel 63 (ontworpen artikel 1/1, eerste lid, van de wet van 7 januari 1958 'betreffende de Fondsen voor bestaanszekerheid').

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

> sociale gesprekspartners uit om in de materies die het aansnijdt, collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten. Voor zover het voorzien in zelfregulering door de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers geen machtiging inhoudt om de wet uit te voeren, doet deze handelwijze geen probleem van juridische deugdelijkheid en grondwettigheid rijzen. Zoals de Raad van State, afdeling Wetgeving, ook in het verleden reeds heeft opgemerkt, verzet artikel 108 van de Grondwet zich er evenwel tegen dat de wetgever uitvoerende verordenende bevoegdheid toekent aan de sociale partners door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst, zelfs wanneer deze laatste algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning. De aan de sociale partners toegekende bevoegdheden kunnen evenmin het kader van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te buiten gaan, en de aldus tot stand gebrachte regelingen kunnen in beginsel enkel betrekking hebben op de concrete 'toepassing' van een door de wetgever ingevoerd regeling. (…)".[12]

Wat de artikelen van het voorontwerp betreft die het uitvoeren van wetsbepalingen door middel van een collectieve overeenkomst verplicht of mogelijk maken, lijken enkel met betrekking tot artikel 52, § 5, vragen te kunnen rijzen wat de overeenstemming ervan met de in herinnering gebrachte beginselen betreft.

In artikel 52, § 5, eerste lid, van het voorontwerp, wordt bepaald dat "[b]ij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 (…) het in § 1 vermelde aantal dagen [kan] gewijzigd worden".

De gemachtigde verklaarde dat deze regeling onder meer wordt verantwoord door het gegeven dat "de materie van 'vorming en opleiding' bij uitstek behoort tot het conventionele arbeidsrecht en tot de autonomie van de sociale partners" en dat de wetgever wil "vermijden dat hij telkens zou moeten optreden om het aantal opleidingsdagen te wijzigen en (…) de sociale partners een soepel middel [wil] aanreiken om het aantal opleidingsdagen aan te passen aan de specificiteit van hun sectoren en hun mogelijkheden om het door de wetgever opgelegde aantal opleidingsdagen effectief te kunnen bereiken".

Deze doelstellingen nemen echter niet weg dat bij collectieve arbeidsovereenkomst de betrokken wetsbepaling niet louter wordt "toegepast", maar dat de uitvoering – en in zekere zin zelfs de wijziging ervan – wordt overgelaten aan de betrokken paritaire (sub)comités. Aan de bezwaren die volgen uit de zo-even aangehaalde beginselen zou evenwel kunnen worden tegemoetgekomen door in de ontworpen wetsbepaling het werkelijke minimumaantal opleidingsdagen te bepalen, waarbij aan het betrokken paritair (sub)comité de mogelijkheid wordt gelaten om bij de toepassing ervan in een hoger aantal opleidingsdagen te voorzien.

Afgezien daarvan zou de precieze draagwijdte van de in artikel 52, § 5, van het voorontwerp, omschreven mogelijkheid om het aantal dagen, vermeld in artikel 52, § 1, te wijzigen, duidelijker moeten blijken uit de tekst van het voorontwerp. In artikel 52, § 1, wordt immers gerefereerd aan "[d]e in artikel 51, 1°, bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst", uit welke bepaling volgt dat het individueel opleidingsrecht, zoals het wordt omschreven in

[12] Adv.RvS 60.401/1 van 7 december 2016 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 5 maart 2017 'betreffende werkbaar en wendbaar werk', *Parl.St.* Kamer, 2016-17, nr. 54-2247/001, 267, opmerking 6.2.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

artikel 50 van het voorontwerp, wordt geconcretiseerd door middel van een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité. Het is niet duidelijk hoe het bepaalde in artikel 52, § 5, moet worden begrepen in samenhang met de artikelen 52, § 1, en 51, 1°, van het voorontwerp, waarin nu ook al wordt gerefereerd aan een collectieve arbeidsovereenkomst, en artikel 50 van het voorontwerp.[13] Vraag is of het effectief de bedoeling is dat met toepassing van artikel 52, § 5, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van de principiële regel van artikel 50 die uitgaat van een minimum van vijf opleidingsdagen per jaar waarover vanaf 1 januari 2024 per voltijds equivalent kan worden beschikt.

8. Het voorontwerp betreft weliswaar uitsluitend arbeidsrechtelijke aangelegenheden, maar vertoont binnen dat domein niettemin een gedifferentieerd karakter. De stellers ervan zullen er zich bijgevolg met betrekking tot ieder hoofdstuk moeten van vergewissen of zij, bij het tot stand brengen van de desbetreffende regeling, voldoende rekening hebben gehouden met eventuele Europeesrechtelijke voorschriften op dat vlak.

Zo raken bepaalde onderdelen van het voorontwerp aan onderwerpen die het voorwerp uitmaken van richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 'betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie' waarvan de omzettingstermijn op 1 augustus 2022 verstrijkt.

Aan de gemachtigde werd gevraagd of, en in welke mate, met die richtlijn rekening werd gehouden bij de redactie van het voorontwerp. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

> "Un projet de loi visant la transposition de cette directive européenne a été rédigé. Le Conseil national du travail a déjà rendu un avis le 25 janvier dernier (avis n°2572). Actuellement, il fait l'objet de discussions au sein du Gouvernement. Lors de la rédaction du présent avant-projet de loi 'arbeidsdeal' soumis à votre avis, une attention a été portée afin que les dispositions ne contreviennent, en tout cas pas, au projet de loi rédigé en vue de la transposition de cette directive ainsi que, de manière plus globale, à la directive."

Teneinde mogelijke speculaties te vermijden over de verenigbaarheid van de ontworpen regeling met Europeesrechtelijke verplichtingen, zoals die welke voortvloeien uit de voornoemde richtlijn (EU) 2019/1152, zou kunnen worden overwogen om, waar nodig, in de memorie van toelichting bij het voorontwerp op dat punt een aantal verduidelijkingen in te schrijven die er bijvoorbeeld zouden kunnen in bestaan dat wordt verwezen naar andere, nog in voorbereiding zijnde wetgeving.

[13] Luidens artikel 50 van het voorontwerp beschikt elke werknemer over een individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 3

9. Artikel 3 van het voorontwerp bevat een overgangsbepaling op grond waarvan sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die voor de inwerkingtreding van artikel 2 van het voorontwerp werden gesloten van kracht blijven "totdat met betrekking tot deze aangelegenheid een nieuwe sectorale collectieve arbeidsovereenkomst neergelegd wordt op de griffie van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeidsverhoudingen en Sociaal Overleg".

Het tijdstip van neerlegging van een collectieve arbeidsovereenkomst is op zichzelf niet bepalend voor de inwerkingtreding ervan.[14] De gemachtigde werd om bijkomende toelichting verzocht over het aaneensluiten van de oude en de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

> "Met het oog op de rechtszekerheid lijkt het inderdaad aangewezen om het eindpunt van de overgangsregeling te koppelen aan de inwerkingtreding van de nieuwe sectorale cao."

Daarmee kan worden ingestemd, zij het dat er op moet worden gewezen dat artikel 6, § 1, 1°, derde lid, d), van de wet van 8 april 1965 'tot instelling van de arbeidsreglementen' voorschrijft dat de collectieve arbeidsovereenkomst waarin een afwijkende termijn wordt ingesteld door de Koning algemeen verbindend moet worden verklaard.

Artikel 5

10. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 20*bis*/1, § 1, vierde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, dient te worden geschreven "… gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast, zonder …".

11. Ook in de Franse tekst van het ontworpen artikel 20*bis*/1, § 1, zesde lid, van de arbeidswet, kan ermee worden volstaan te schrijven "… en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit …".

In voorkomend geval kan de redactie van nog andere bepalingen van het voorontwerp op een gelijkaardige wijze worden vereenvoudigd.[15]

12. In het ontworpen artikel 20*bis*/1, § 1, zevende lid, van de arbeidswet, wordt bepaald dat de werkgever die weigert in te gaan op het betrokken verzoek van de werknemer "deze weigering binnen de maand schriftelijk [moet motiveren] en aan de werknemer [moet] bezorgen". Het ontworpen artikel 20*quater*, § 4, van de arbeidswet (artikel 6 van het voorontwerp), bevat een gelijkaardige bepaling.

---

[14] Zie onder meer de artikelen 16, punt 6, 18 en 32 van de wet van 5 december 1968 'betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités'.

[15] Zie onder meer het ontworpen artikel 20*quater*, § 6, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971 (artikel 6 van het voorontwerp).

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

Aan de gemachtigde werd gevraagd of er in beide gevallen niet wordt voorzien in een sanctie in geval van miskenning van de voornoemde verplichting door de werkgever. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

> "In wezen wordt er hier een dialoogprocedure vastgesteld, die de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut recht op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en werknemer tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt."

Het verdient aanbeveling om deze verduidelijking van de draagwijdte van de desbetreffende bepalingen van het voorontwerp in de memorie van toelichting op te nemen.

Artikel 6

13. In het ontworpen artikel 20*quater*, § 2, van de arbeidswet, wordt bepaald dat, in afwijking van paragraaf 1, tweede lid, 1°, van dat artikel en "ten gevolge van een onvoorziene gebeurtenis in hoofde van de werknemer (…) de partijen [kunnen] overeenkomen dat de cyclus zich uitzonderlijk uitstrekt over een periode van vier opeenvolgende weken".

De gemachtigde lichtte de draagwijdte van de term "uitzonderlijk" toe als volgt:

> "Gedurende de periode waarin een wisselend weekregime wordt toegepast kan meerdere keren gebruik worden gemaakt van deze afwijking, doch enkel wanneer er zich een onvoorzienbare gebeurtenis in hoofde van de werknemer voordoet. De notie 'uitzonderlijk' moet dus niet worden gelezen als zijnde 'eenmalig'."

Rekening houdend met deze verduidelijking lijkt het woord "uitzonderlijk" geen beperkende en dus geen normatieve draagwijdte te hebben. Met het oog op de rechtszekerheid wordt de betrokken term het best weggelaten uit de ontworpen bepaling.

14. Opdat van de afwijking, bedoeld in het ontworpen artikel 20*quater*, § 2, van de arbeidswet, gebruik zou kunnen worden gemaakt, is vereist dat die afwijking het voorwerp uitmaakt van een bijlage bij de overeenkomst, bedoeld in het ontworpen artikel 20*quater*, § 1, tweede lid, 2°, en dat die bijlage uiterlijk aan de overeenkomst wordt toegevoegd "op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van deze afwijking".[16]

De gemachtigde verklaarde dat deze verplichting niet uitsluit dat van de afwijkende referentieperiode van vier weken gebruik wordt gemaakt indien die periode reeds is aangevat:[17]

> "Dit kan wel, maar de bijlage bij de overeenkomst dient ten laatste te worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van de afwijking, d.w.z. uiterlijk op het moment dat er de eerste maal wordt afgeweken van het

[16] Aangezien de betrokken bijlage niet zal worden "afgesloten", maar aan de overeenkomst zal worden toegevoegd eenmaal de afwijking zal zijn overeengekomen, wordt de redactie aan het einde van het ontworpen artikel 20*quater*, § 2 ("Deze bijlage moet uiterlijk worden afgesloten op het ogenblik dat …"), beter in die zin aangepast.

[17] Bijvoorbeeld: op werkdag 3 van een nieuwe cyclus van twee weken stelt de werknemer vast dat er zich onvoorziene omstandigheden voordoen waardoor hij de voorkeur heeft om zowel in de betrokken week als in de daaropvolgende week minder prestaties te verrichten en om die in de twee daaropvolgende weken in te halen.

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

oorspronkelijke uurrooster dat in de overeenkomst bedoeld in § 1, tweede lid, 2° en § 5 was voorzien. Uiteraard zal de cyclus over vier weken dan wel de reeds geleverde prestaties omvatten (*cf.* de naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de cyclus)."

Ter wille van de rechtszekerheid verdient het aanbeveling om in de ontworpen bepaling duidelijker het uiterste tijdstip te omschrijven waarop de betrokken bijlage aan de overeenkomst moet zijn toegevoegd.

15. Nog in het ontworpen artikel 20*quater*, § 2, van de arbeidswet, komen er een aantal discordanties tussen de Nederlandse en de Franse tekst voor die moeten worden weggewerkt. Zo stemmen de woorden "zal de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd moeten worden", in de Nederlandse tekst, niet overeen met de woorden "la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée", in de Franse tekst. Luidens de Nederlandse tekst dient de afwijking het voorwerp uit te maken van een geschreven en gemotiveerd verzoek vanwege de werknemer waarin de onvoorzienbare gebeurtenis in diens hoofde opgenomen is. Dergelijke omschrijving lijkt de voorkeur te verdienen boven die in de overeenstemmende Franse tekst waarin onder meer twee keer wordt gerefereerd aan een "motivering".

16. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 20*quater*, § 5, derde lid, van de arbeidswet, wordt uiteraard gedoeld op het "wisselend weekregime", zoals dit wordt omschreven in het ontworpen artikel 20*quater*, § 1, tweede lid, 1°. Men vervange derhalve in het ontworpen artikel 20*quater*, § 5, derde lid, de woorden "het wisselend werkregime" door de woorden "het wisselend weekregime".

17. Aan het einde van het ontworpen artikel 20*quater*, § 7, van de arbeidswet, stemt de zinsnede "voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur", in de Nederlandse tekst, niet overeen met de zinsnede "pour le calcul de la durée du travail", in de Franse tekst. Ook deze discordantie zal moeten worden weggewerkt.

18. Naar analogie van de Nederlandse tekst, verwijze men in de Franse tekst van het ontworpen artikel 20*quater*, § 9, eerste lid, van de arbeidswet, naar "[l]a demande du travailleur visée au paragraphe 1er, alinéa 1er".

Artikel 10

19. Het ontworpen opschrift van afdeling 2 van hoofdstuk 6 van boek 2 van het Sociaal Strafwetboek dient nog aan een bijkomend onderzoek te worden onderworpen. Zo wordt bijvoorbeeld enkel in de Franse tekst ervan melding gemaakt van "l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité".

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Artikel 13

20. Het ontworpen hoofdstuk V/2 zal worden ingevoegd in titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006 ("Aard van de arbeidsrelaties"). Dit dient te worden geëxpliciteerd in artikel 13 van het voorontwerp. Een vermelding daarvan in het opschrift van afdeling 1 van hoofdstuk 4 van het voorontwerp volstaat niet wat dat betreft.

Artikel 14

21. In het ontworpen artikel 337/3, § 1, 2°, van de programmawet (I) van 27 december 2006, wordt het begrip "digitaal platform dat opdracht geeft" als volgt omschreven:

> "het digitale platform dat via een algoritme of elke andere gelijkwaardige methode of technologie een beslissings- of controlebevoegdheid kan uitoefenen met betrekking tot de wijze waarop de diensten moeten worden verricht en met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden of de verloning".

Aan de gemachtigde werd de vraag gesteld of deze definitie impliceert dat er geen sprake is van een 'digitaal platform dat opdracht geeft' indien via een algoritme of een gelijkwaardige methode of technologie wordt beslist over het moeten of kunnen verrichten van de prestaties, en voor het overige de wijze waarop die diensten worden verricht en de arbeidsvoorwaarden en verloning reeds vooraf vastliggen en dus niet afhangen van het algoritme. In dat verband werd aan de gemachtigde het voorbeeld voorgelegd waarbij een platform voor de levering van maaltijden en een koerier vooraf overeenkomen dat de koerier elke weekdag gedurende vier uur beschikbaar is en dat hij per opdracht of per kilometer een bepaalde vergoeding zal krijgen, terwijl een algoritme evenwel bepaalt wanneer de koerier wordt opgeroepen en wanneer niet. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

> "La plateforme numérique donneuse d'ordre est la plateforme qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération.
>
> Dans l'exemple donné, la durée des prestations est prédéterminée via l'algorythme en accord avec le coursier. Le montant de la rémunération est fixé de manière unilatérale par la plateforme. L'algorythme détermine les plages durant lequel le travailleur devra effectuer ses prestations en fonction de la demande, on peut donc parler de plateformes donneuse d'ordres."

Gelet op de mogelijke interpretatieproblemen waartoe de definitie aanleiding zou kunnen geven, is het raadzaam de omschrijving van het begrip "digitaal platform dat opdracht geeft" op dit punt te verduidelijken in het voorontwerp.

22. In het ontworpen artikel 337/3, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006 worden acht criteria opgesomd die naar aanleiding van de analyse van de arbeidsrelatie tot een weerlegbaar vermoeden kunnen leiden dat er tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst kan worden besloten. Die vaststelling is afhankelijk van welke en hoeveel van de opgesomde criteria zijn vervuld. Het komt dan ook als niet voor de hand liggend voor dat in de omschrijving van elk van de acht criteria melding wordt gemaakt van een bevoegdheid van

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

de platformexploitant die blijkbaar facultatief is in zijnen hoofde en dit als gevolg van het gebruik van het telkens weerkerende woord "kan".[18] De draagwijdte van het gebruik van dat woord is evenwel onduidelijk en kan tot interpretatieproblemen leiden.

Dergelijke facultatieve bevoegdheid is niet goed verenigbaar met het gegeven dat het in het ontworpen artikel 337/3, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006, gaat om criteria waaraan minimaal moet zijn voldaan om tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst te besluiten. Daarenboven wordt in de inleidende zin van de betrokken paragraaf gerefereerd aan zowel een arbeidsovereenkomst als een analyse van de arbeidsrelatie, zodat de vraag zou kunnen rijzen of de voornoemde faculteit in hoofde van de platformexploitant moet worden begrepen in het licht van wat formeel is overeengekomen tussen partijen, dan wel of wordt gedoeld op de feitelijke arbeidsrelatie. Het gebruik van het woord "kan" leidt daarenboven tot een inhoudelijke onduidelijkheid van sommige van de opgesomde criteria (zie de hiernavolgende opmerking onder nr. 24 bij het ontworpen artikel 337/3, § 2, 2°, van de programmawet (I) van 27 december 2006).

In de artikelsgewijze commentaar bij artikel 14 van het voorontwerp in de memorie van toelichting wordt in dat verband het volgende vermeld:

> "De 8 criteria verwijzen naar de mogelijkheden van het platform, ongeacht of het deze uitoefent of niet, volgens de jurisprudentie van het Hof van Cassatie".

In plaats van in de omschrijving van elk van de acht criteria telkens te verwijzen naar de faculteit in hoofde van de platformexploitant met alle interpretatieproblemen die daaruit kunnen voortvloeien, zou er beter worden geopteerd voor het toevoegen van een lid aan het ontworpen artikel 337/3, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006, waarin op een duidelijke wijze melding wordt gemaakt van het algemeen principe dat in de memorie van toelichting wordt uiteengezet.

23. In het ontworpen artikel 337/3, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wordt bepaald dat, in bepaalde gevallen, "[v]oor de platformen die opdrachten geven (…) de arbeidsrelaties weerlegbaar vermoed [worden] een arbeidsovereenkomst te zijn".

Het zal echter niet steeds duidelijk zijn wie de partijen bij die arbeidsovereenkomst zijn. Langs de kant van het platform moet worden opgemerkt dat het ontworpen artikel 337/3, § 1, 3°, de "platformexploitant" omschrijft als "de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform of het digitaal platform dat opdracht geeft exploiteert". Het is niet duidelijk of de 'hoofdexploitant' dan wel de tussenpersoon partij is bij die arbeidsovereenkomst. Daarnaast blijkt uit de definitie van "digitaal platform" in het ontworpen artikel 337/3, § 1, 1°, dat de diensten worden verricht "op verzoek van particuliere of professionele klanten". Het is niet duidelijk of die gebruikers als partij bij de arbeidsovereenkomst kunnen of moeten worden beschouwd en, zo ja, in welke gevallen.

[18] In de omschrijving van de criteria die worden opgesomd in het voorstel van Europese richtlijn COM (2021) 762 'betreffende de verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerknemers' wordt alvast geen melding gemaakt van dergelijke facultatieve invulling.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Hieromtrent ondervraagd verklaarde de gemachtigde het volgende:

"Ceci est à préciser dans le texte de la loi."

Dit voornemen kan enkel worden bijgetreden.

24. Het ontworpen artikel 337/3, § 2, 2°, bevat het criterium volgens hetwelk "de platformexploitant (…) een mechanisme van geolokalisering [kan] gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten".

De vraag rijst wat de exacte draagwijdte hiervan is aangezien, zodra een platformexploitant in een mechanisme van geolokalisering voorziet, dat mechanisme in beginsel "kan" worden gebruikt voor andere doeleinden dan de goede werking van de basisdienst. Gevraagd welke gevallen met dit criterium worden bedoeld, verklaarde de gemachtigde het volgende:

> "In de commentaar bij de artikelen zal aangegeven worden in welke (soort) gevallen er gebruik gemaakt wordt van geolokalisatie zonder dat dit een vorm van controle uitmaakt. Om te vermijden dat dit criterium d'office als vervuld wordt beschouwd van zodra er sprake is van geolokalisatie, zullen er voorbeelden gegeven worden van gevallen waarin de geolokalisatie enkel gebruikt wordt ter verbetering van de dienstverlening: vb. snelste route, kortste route, volgorde bestellingen, …".

Gelet op het belang voor de kwalificatie van de arbeidsrelaties zou evenwel de omschrijving van dat criterium in de ontworpen wetsbepaling op zich voldoende duidelijk moeten zijn. Het verdient daarom aanbeveling om een en ander te verduidelijken in de ontworpen bepaling, onder meer wat de draagwijdte van het woord "kan" betreft.

25. Het ontworpen artikel 337/3, § 2, 3°, bevat het criterium volgens hetwelk "de platformexploitant (…) de vrijheid van de platformwerker [kan] inperken in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd".

Het komt voor dat het onderscheid tussen de algemene omschrijving van het werk en de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd niet altijd makkelijk te maken zal zijn. Zo zal voor werk als "koerier" het gebruikte voertuig wellicht beschouwd moeten worden als "de wijze waarop" het werk wordt verricht, terwijl werk als "fietskoerier" of in het kader van een "koerierdienst-per-fiets" een specifieke activiteit kan zijn waarbij de verplichting om een fiets te gebruiken bezwaarlijk kan worden geacht betrekking te hebben op "de manier waarop het werk wordt uitgevoerd" in de zin van de ontworpen bepaling.

Aan de gemachtigde werd derhalve gevraagd om het betrokken criterium te verduidelijken. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

> "Le 3° vise la restriction de la liberté du travailleur dans l'exécution de son travail. Dans le cas d'un service de messagerie à vélo, le service consiste à la livraison à vélo. Donc, le livreur devra faire la prestation à vélo. En soi, exécuter le service à vélo n'est pas constitutif d'une restriction de liberté. En revanche, cela pourrait être le cas si le coursier ne peut pas choisir l'itinéraire emprunté ou, encore qu'il est dans l'obligation de délivrer le colis/courrier en main propre du destinataire (sans pouvoir le délivrer chez le voisin) ou

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

encore s'il doit avertir la plateforme selon un processus prédéterminer que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception."

Het verdient aanbeveling om deze verduidelijking te integreren in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

26. Ter wille van de redactionele eenvormigheid en in overeenstemming met de Franse tekst moeten in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 337/3, § 2, 4°, de woorden "het platform" worden vervangen door de woorden "de platformexploitant".

De Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 337/3, § 2, 6°, moet op dezelfde wijze worden aangepast.

27. In het ontworpen artikel 337/3, § 2, 5°, is er een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst. De zinsnede "met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf", in de Nederlandse tekst, stemt niet overeen met de zinsnede "à l'exclusion des disposition légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs", in de Franse tekst. Dit gebrek aan overeenstemming tussen beide teksten moet worden verholpen.

28. Het ontworpen artikel 337/3, § 2, 8°, bevat het criterium volgens hetwelk "de platformexploitant (…) de mogelijkheid voor de platformwerker om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten [kan] inperken".

De gemachtigde verschafte over dit criterium de volgende toelichting:

"Hier moet voor ogen gehouden worden dat het feit dat deze mogelijkheden voor het platform contractueel niet uitgesloten zijn op zich ook niet volstaat om te besluiten dat deze mogelijkheden reëel zijn, bv. de mogelijkheid om te eisen dat men geen werkzaamheden voor derden mag uitoefenen moet reëel zijn en kan niet puur uit de aan- of afwezigheid van enige contractuele bepaling hieromtrent met zekerheid afgeleid worden."

Uit deze toelichting lijkt te volgen dat het tegelijk moet gaan om een reële en om een juridische – en dus niet louter feitelijke – inperking. Ter wille van de rechtszekerheid zou die bedoeling duidelijker moeten blijken uit de tekst van de ontworpen bepaling.

29. In zoverre in het ontworpen artikel 337/3, § 3, tweede lid, wordt bepaald dat de kwalificatie van de arbeidsrelatie niet beperkt mag blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen, is niet duidelijk in welke mate iets wordt toegevoegd aan hetgeen reeds vervat ligt in de artikelen 331 en 332 van de programmawet (I) van 27 december 2006. Aangezien die bepalingen algemene beginselen bevatten waarvan het ontworpen hoofdstuk V/2 niet afwijkt, lijkt een dergelijke herhaling niet noodzakelijk en zelfs af te raden indien men twijfel wil vermijden over de exacte draagwijdte van de ontworpen bepaling.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Artikel 15

30. Aan artikel 15 van het voorontwerp ligt de bedoeling ten grondslag om in artikel 340 van de programmawet (I) van 27 december 2006 ook naar de nieuwe regeling van het ontworpen artikel 337/3 van die wet te verwijzen.

De vraag rijst of artikel 332, eerste lid, van dezelfde programmawet, waarin melding wordt gemaakt van "de arbeidsrelatie zoals deze wordt vermoed overeenkomstig het bepaalde in hoofdstuk V/1", niet op overeenkomstige wijze moet worden aangevuld met een verwijzing naar hoofdstuk V/2, zoals dit wordt ingevoegd bij de artikelen 13 en 14 van het voorontwerp.

Artikel 16

31. Afdeling 2 van hoofdstuk 4 van het voorontwerp heeft als oogmerk om de toepassing van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 uit te breiden tot de zelfstandige medewerknemers die werkzaam zijn via een digitaal platform dat opdracht geeft. In de memorie van toelichting wordt erop gewezen dat "[v]eel platformwerkers (…) diensten [presteren] in activiteiten waar de kans op een arbeidsongeval een veelvoud is van dat van de gemiddelde werknemers".

Alhoewel in de memorie van toelichting bij het voorontwerp tevens wordt gerefereerd aan het parallellisme tussen de arbeidsongevallen- en de beroepsziektenwetgeving wat de werknemers betreft, moet worden vastgesteld dat in het voorontwerp uitsluitend wordt geopteerd voor een uitbreiding van de regelgeving inzake de verplichte arbeidsongevallenverzekering tot de betrokken zelfstandige platformwerknemers en dat er bijvoorbeeld niet wordt voorzien in een gelijkaardige uitbreiding door middel van een wijziging van de wetten 'betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit, gecoördineerd op 3 juni 1970'. In het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel zal moeten kunnen worden verantwoord waarom de ontworpen regeling beperkt blijft tot uitsluitend een verruiming van de regeling van de verplichte arbeidsongevallenverzekering. De nu reeds in de memorie van toelichting voorkomende verwijzing naar de risicovolle aard van de activiteiten van de betrokken platformwerkers zal daartoe gebeurlijk een aanzet kunnen uitmaken.

Nog in de memorie van toelichting wordt verduidelijkt dat de ontworpen "aansluiting van platformen en platformwerkers bij het AOW (…) geen gevolg [heeft] voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie overeenkomstig artikel 333, § 2, van de programmawet (I) van 27 december 2006". Wel kan de vraag worden opgeworpen in welke mate het de bedoeling is dat de beoogde uitbreiding van het toepassingsgebied van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 doorwerkt op het vlak van de bijdrageregeling en de financiering van Fedris en of er ook wat dat betreft geen aanleiding is om de voornoemde overeenstemming met het gelijkheidsbeginsel te berde te brengen.

32. Aan het einde van de Nederlandse tekst van het opschrift van afdeling 2, dat aan artikel 16 van het voorontwerp voorafgaat, moeten de woorden "via een digitaal platform

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

opdrachtgever" worden vervangen door de woorden "via een digitaal platform dat opdracht geeft". Op die wijze wordt niet enkel beter aangesloten bij het begrip zoals dat wordt omschreven in het ontworpen artikel 337/3, § 1, 2°, van de programmawet (I) van 27 december 2006 (artikel 14 van het voorontwerp), maar tevens beter bij de terminologie van het ontworpen artikel 1/2, eerste lid, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.

33.1. In het ontworpen artikel 1/2, derde lid, van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, wordt de Koning gemachtigd om, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, te "bepalen op welke wijze de gegevens betreffende de door de in lid 1 bedoelde personen verleende prestaties, die onmisbaar zijn voor de controle van de dekking van de verzekering en voor de regeling van het arbeidsongeval, moeten worden verzameld.".

Deze regeling betreft de verzameling en dus de verwerking van persoonsgegevens.

Aan de gemachtigde werd gevraagd om de delegatie die is vervat in het ontworpen artikel 1/2, derde lid, van de arbeidsongevallenwet, nader toe te lichten. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

> "De la même manière que pour les travailleurs salariés couverts par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, l'application de la loi nécessite de pouvoir disposer des données utiles concernant les indépendants. A titre d'exemple, les données concernant la rémunération notamment sont nécessaires pour calculer les allocations, indemnités et rentes auxquelles une victime d'un accident a droit mais aussi pour fixer le montant de la prime d'assurance.
>
> Sur le principe même donc de la collecte de données personnelles des victimes d'accidents du travail, il ne s'agit pas d'une nouveauté par rapport au système existant pour les travailleurs salariés.
>
> L'arrêté royal du 16 décembre 1987 portant organisation et fonctionnement d'une banque centrale de données auprès de Fedris réglemente comment s'effectue la collecte, l'enregistrement, le traitement et la tenue à jour des données. Cette mission est fixée à l'article 2, 1° de cet AR. La mission est également (art. 2, 2°), conformément à la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, d'assurer en tant qu'institution gérant un réseau secondaire la direction et l'organisation de l'échange électronique de données sociales entre le secteur des accidents du travail et les autres acteurs (assureurs, employeur, …).
>
> Comme indiqué dans le rapport au Roi, 'le système actuel est adapté à la couverture en premier lieu des travailleurs salariés ou assimilés et les données concernant ceux-ci sont disponibles via les données disponibles à l'ONSS et transmises via des flux entre les divers acteurs qui participent au règlement des accidents du travail (les entreprises d'assurances et Fedris lorsqu'il intervient comme Fonds de garantie ou pour exercer sa mission de contrôle)'. La possibilité est donnée au Roi de déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les indépendants (donc pour cette catégorie de personnes) mais les autres principes essentiels sont déjà déterminés dans l'AR du 16 décembre 1987 précité et s'appliqueront également (qui a accès aux données, quelles données, les délais de conservation, …)."

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

33.2. In advies 68.936/AV van 7 april 2021 heeft de algemene vergadering van de afdeling Wetgeving het volgende opgemerkt:[19]

> "Krachtens artikel 22 van de Grondwet geldt voor elke verwerking van persoonsgegevens en, meer in het algemeen, voor elke schending van het recht op het privéleven, dat het formeel legaliteitsbeginsel dient te worden nageleefd.
>
> Doordat artikel 22 van de Grondwet aan de bevoegde wetgever de bevoegdheid voorbehoudt om vast te stellen in welke gevallen en onder welke voorwaarden afbreuk kan worden gedaan aan het recht op eerbiediging van het privéleven, waarborgt het aan elke burger dat geen enkele inmenging in dat recht kan plaatsvinden dan krachtens regels die zijn aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering. Een delegatie aan een andere macht is evenwel niet in strijd met het wettelijkheidsbeginsel voor zover de machtiging voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de 'essentiële elementen' voorafgaandelijk door de wetgever vastgesteld zijn.[20]
>
> Bijgevolg moeten de 'essentiële elementen' van de verwerking van persoonsgegevens in de wet zelf worden vastgelegd. In dat verband is de afdeling Wetgeving van oordeel dat ongeacht de aard van de betrokken aangelegenheid, de volgende elementen in beginsel 'essentiële elementen' uitmaken: 1°) de categorie van verwerkte gegevens; 2°) de categorie van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorie van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens."

33.3. Het gegeven dat op heden reeds bepaalde aspecten van gegevensverzameling en -verwerking zijn geregeld in een koninklijk besluit neemt niet weg dat, zoals de gemachtigde aangeeft, er specifieke gegevensstromen met betrekking tot de betrokken categorie van zelfstandigen tot stand moeten worden gebracht en dat, zoals uit het zo-even geciteerde advies 68.936/AV blijkt, de wetgever daarvan de essentiële elementen zelf moet bepalen. De tekst van het voorontwerp zal daartoe op dat punt nog moeten worden aangevuld.

[19] Adv.RvS 68.936/AV van 7 april 2021 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 14 augustus 2021 'betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie', *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 1951/1, opmerking 101. Zie ook GwH 10 maart 2022, nr. 33/2022, B.13.1.

[20] *Voetnoot 175 in de geciteerde tekst:* Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof: zie inzonderheid GwH 18 maart 2010, nr. 29/2010, B.16.1; GwH 20 februari 2020, nr. 27/2020, B.17.

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

Artikel 17

34. De omschrijving van het begrip "werknemers", in het ontworpen artikel 5, eerste lid, 1°, van de arbeidsongevallenwet, dient uiteraard op dezelfde wijze te gebeuren in de Nederlandse en de Franse tekst. Nu is dit evenwel niet het geval aangezien de zinsnede "voor de toepassing van de in artikel 1 bedoelde wetten, de in artikel 1/1 bedoelde personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, de personen in artikel 1/2", in de Nederlandse tekst, niet overeenstemt met de zinsnede "pour l'application des lois visées aux articles 1er, 1er/1, 1er/2", in de Franse tekst. Beide teksten moeten beter op elkaar worden afgestemd.

35. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 5, eerste lid, 2°, van de arbeidsongevallenwet, dienen de woorden "en exécution de l'article 1er/1, alinéa 3," te worden vervangen door de woorden "en vertu de l'article 1er/1, alinéa 3,".

Artikel 18

36. Artikel 18 van het voorontwerp is de enige bepaling van hoofdstuk 5, "Afwijking minimale wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse werknemers". Er wordt in bepaald dat de minimale wekelijkse arbeidsduur die is voorgeschreven in artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' niet van toepassing is "op de personen die deelnemen aan het arbeidsinschakelingsprogramma zoals bepaald in de wet betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt". Uit het ontbreken van een datum in de verwijzing naar de betrokken wet in artikel 18 van het voorontwerp lijkt te moeten worden afgeleid dat de wet in kwestie nog niet tot stand is gekomen.

De afdeling Wetgeving heeft op 22 oktober 2020 advies 67.976/3 uitgebracht over een voorontwerp van wet 'betreffende de deelname van rechthebbenden op een inkomensvervangende tegemoetkoming en een integratietegemoetkoming aan tijdelijke projecten ter bevordering van hun integratie op de arbeidsmarkt'. Dat voorontwerp voorzag reeds in een uitdrukkelijke afwijking op de minimale wekelijkse arbeidsduur voorgeschreven bij artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978. Hetzelfde geldt voor een wetsvoorstel met hetzelfde opschrift dat in de Kamer van volksvertegenwoordigers is ingediend.[21]

De gemachtigde werd verzocht om de totstandkoming toe te lichten van de wet waarnaar in artikel 18 van het voorontwerp wordt verwezen. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

> "Het wetsontwerp wordt aangepast, zal opnieuw besproken worden binnen de Regering, daarna [zal] nieuw advies van de RvS (…) gevraagd worden, waarna we het zullen indienen bij Parlement".

[21] *Parl.St.* Kamer 2020-21, nr. 55-2133/1, 5, 7 en 8.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Deze verduidelijking bevestigt dat artikel 18 van het voorontwerp overbodig is in de mate dat eenzelfde regeling zou worden opgenomen in de wet waarnaar wordt verwezen. De voorliggende adviesaanvraag is bovendien voorbarig, wat artikel 18 van het voorontwerp betreft, aangezien het behoud of de draagwijdte ervan nog het voorwerp zullen uitmaken van een bijkomende bespreking binnen de Regering, waarna de afdeling Wetgeving daarover om advies zal worden verzocht. Op die wijze is het voor de afdeling Wetgeving niet mogelijk en evenmin wenselijk om nu reeds een onderzoek te verrichten met betrekking tot de in artikel 18 van het voorontwerp beoogde afwijking.

Om al de voornoemde redenen dient hoofdstuk 5 uit het voorliggende voorontwerp van wet te worden weggelaten.

Artikel 19

37. Luidens het ontworpen artikel 37/13, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' houdt een transitietraject in dat een werknemer tijdens de opzeggingstermijn ter beschikking wordt gesteld aan een andere werkgever-gebruiker en dit "in afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van werknemers als bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers". Voor de toepassing van een transitietraject is de "bemiddeling van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst" vereist.

De gemachtigde lichtte de verplichte betrokkenheid van een uitzendbureau of een arbeidsbemiddelingsdienst toe als volgt:

> "Er werd een politieke keuze gemaakt om een rol toe te kennen aan uitzendbureaus en arbeidsbemiddelingsdiensten in het kader van de organisatie van een transitietraject, omdat deze over de nodige ervaring beschikken om werkzoekenden in contact te brengen met potentiële werkgevers. De tussenkomst van een uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsdienst is tevens bedoeld om eventuele mogelijke misbruiken in individuele gevallen tegen te gaan."

Het staat de wetgever in beginsel vrij om aan een regeling voorwaarden te verbinden teneinde de kwaliteitsvolle toepassing ervan te waarborgen. De ontworpen verplichting is echter in die zin bijzonder dat zij de bemiddeling voorschrijft van instellingen die – minstens wat hun erkenning betreft – niet tot de bevoegdheid van de federale overheid behoren. Overeenkomstig artikel 6, § 1, VI, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen' is de arbeidsbemiddeling immers een gewestaangelegenheid. Die bevoegdheid omvat onder meer de "erkenning van de uitzendbureaus".[22]

De autonomie waarover de federale overheid en de gemeenschappen of de gewesten in het kader van hun eigen bevoegdheidssfeer beschikken, staat in beginsel eraan in de weg dat een overheid een dienst die onder een andere overheid ressorteert, zonder het akkoord van die laatste, ertoe dwingt zijn medewerking te verlenen aan de uitvoering van het beleid van

[22] *Parl.St.* Senaat, 1979-80, nr. 434/1, 34. Zie ook GwH 14 juni 2012, nr. 75/2012, B.11.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

de eerste overheid. Daaruit vloeit voort dat het in beginsel niet aan de federale wetgever staat om opdrachten toe te vertrouwen aan organen die onder de bevoegdheden van de deelstaten vallen of om verplichtingen te hunnen laste te leggen.[23]

De ontworpen regeling legt evenwel geen verplichtingen op aan de deelstaten of aan diensten die eronder ressorteren en doet bijgevolg geen afbreuk aan het autonomiebeginsel. Wel is het zo dat de ontworpen regeling geen uitvoering zal kunnen vinden bij gebreke aan medewerking van de betrokken diensten of van een mogelijk nog vereiste afstemming van het toepasselijke regelgevende kader, waarbij er rekening mee gehouden moet worden dat de ontworpen regeling weliswaar een afwijking bevat op de wet van 24 juli 1987, maar deel uitmaakt van een andere wet, met name de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten'.[24]

Het is bijgevolg nuttig om over deze regeling voorafgaandelijk te overleggen met de bevoegde deelstaatregeringen.

38.1. Het transitietraject loopt luidens het ontworpen artikel 37/13, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 in beginsel "tijdens de opzeggingstermijn". Het ontworpen artikel 37/13, vijfde lid, betreft de mogelijkheid voor de werkgever-gebruiker en voor de werknemer om op hun beurt het transitietraject op te zeggen.

De gemachtigde verklaarde dat de vervroegde opzegging van het transitietraject geen impact heeft op de oorspronkelijke opzeggingstermijn:

> "Nee, indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject, keert de werknemer terug bij zijn oorspronkelijke werkgever om daar de rest van de opzeggingstermijn te presteren. Indien die werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn zou verbreken, heeft de werknemer recht op een compenserende opzeggingsvergoeding op dezelfde manier zoals dat het geval zou zijn geweest zonder transitietraject."

Omgekeerd is het volgens de gemachtigde niet de bedoeling dat, in het geval van opzegging kort voor het einde van het transitietraject en de toepassing van de in het ontworpen artikel 37/13, vijfde lid, voorziene opzeggingstermijn, dit ertoe zou leiden dat het transitietraject door de toepassing van die opzeggingstermijn langer zou duren dan de oorspronkelijke opzeggingstermijn:

> "(…) de bedoeling van de regeling inzake transitietrajecten is niet om de werknemer in een situatie te brengen waarin de oorspronkelijke opzeggingstermijn wordt verlengd. Er is voorzien dat de werknemer, in geval van opzeg van het transitietraject door de werkgever-gebruiker, bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde kan maken aan het transitietraject. Er is ook bepaald dat het transitietraject

[23] GwH 28 februari 2019, nr. 36/2019, B.8.2-B.8.3.

[24] Zo kan, bij wijze van voorbeeld, worden gewezen op de omschrijving van de uitzendactiviteiten die door erkende uitzendbureaus kunnen worden verricht op grond van het Vlaamse decreet van 10 december 2010 'betreffende de private arbeidsbemiddeling': "het in dienst nemen van werknemers om hen ter beschikking te stellen met het oog op de uitvoering van een tijdelijke arbeid zoals bepaald bij of krachtens de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers" (artikelen 3, 1°, c), en 4, van het decreet van 10 december 2010).

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

> plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn (artikel 37/13, tweede lid): het gaat om een vorm van toegelaten terbeschikkingstelling tijdens de opzeggingstermijn. Indien de opzeggingstermijn afloopt, zal dus ook aan de terbeschikkingstelling (het transitietraject) een einde komen."

38.2. De te wijzigen wet van 3 juli 1978 bevat diverse nadere regels met betrekking tot de opzeggingstermijn, gedurende dewelke de ontworpen transitietrajecten zullen plaatsvinden. Zo gelden er verschillende regels inzake de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en geniet de werknemer van het zogenaamde "sollicitatieverlof".[25] Over de verhouding tussen die bepalingen en de ontworpen regeling verklaarde de gemachtigde het volgende:

> "Indien de werknemer ziek valt tijdens het transitietraject heeft hij ten laste van zijn werkgever recht op gewaarborgd loon conform de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet. Indien tijdens de periode van het transitietraject zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de werkgever, maar de werknemer bij de werkgever-gebruiker zijn transitietraject blijft uitoefenen, heeft de werknemer recht op zijn gewone loon. Indien omgekeerd zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de gebruiker, keert de werknemer terug bij de oorspronkelijke werkgever om daar de opzeggingstermijn verder te presteren en ontvangt hij zijn gewone loon. Met betrekking tot het recht op sollicitatieverlof is niet uitdrukkelijk in enige uitzondering voorzien. In principe heeft de werknemer dus ook tijdens het transitietraject recht op sollicitatieverlof, doch hij dient zich te onthouden van enig rechtsmisbruik."

38.3. Gelet op het belang van de onder de randnummers 38.1 en 38.2 vermelde aspecten voor de betrokken partijen is het raadzaam om deze aspecten op een meer uitdrukkelijke wijze te regelen in de ontworpen bepaling of deze minstens te verduidelijken in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

39. Meer in overeenstemming met de Franse tekst volstaat het om het ontworpen artikel 37/13, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978, in de Nederlandse tekst te laten aanvangen als volgt: "De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn …".

40. Naar analogie van de Franse tekst van het ontworpen artikel 37/13, negende lid, van de wet van 3 juli 1978, vervange men in de Franse tekst van het ontworpen artikel 37/13, achtste lid, de woorden "après le trajet de transition" door de woorden "après la mise à la disposition".

Artikel 21

41. Het ontworpen artikel 39*ter*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' bevat de verplichting in hoofde van de werknemer om zich in bepaalde gevallen "beschikbaar te houden om inzetbaarheidsbevorderende maatregelen te volgen ten

[25] Zie bijvoorbeeld de artikelen 37/7, 38 en 41 van de wet van 3 juli 1978.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

belope van een waarde gelijk aan het bedrag van de werkgeversbijdragen op deze opzeggingsvergoeding".

Aan de gemachtigde werd gevraagd welke de eventuele gevolgen zijn indien de werknemer zich niet beschikbaar houdt. De gemachtigde deelde mee dat er op dit ogenblik nog niet in een uitdrukkelijke sanctie is voorzien. Met het oog op de rechtszekerheid zou het evenwel nuttig zijn om in de memorie van toelichting bij het voorontwerp te vermelden of en welke, zelfs indirecte, gevolgen er kunnen voortvloeien uit het feit dat de werknemer zich niet beschikbaar houdt.

42. Ter wille van de leesbaarheid dient in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 39*ter*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978, te worden geschreven "dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel" in plaats van "dat niet inbegrepen is de opzeggingstermijn van het eerste deel".

Artikel 23

43. Aan het einde van de Nederlandse tekst van artikel 23, eerste lid, van het voorontwerp, moet worden geschreven "op ontslagen die zich voordoen vanaf …".

Artikel 25

44. Ook in de Franse tekst van artikel 25, § 1, vijfde lid, van het voorontwerp, dient melding te worden gemaakt van het opschrift van de wet van 20 september 1948 'houdende organisatie van het bedrijfsleven".

Artikelen 26 tot 30

45.1. Het ontworpen artikel 16 van de wet van 26 maart 2018 'betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie' schrijft voor dat "de modaliteiten van het recht op deconnectie in hoofde van de werknemer en de uitvoering door de onderneming van mechanismen voor de regulering van het gebruik van digitale hulpmiddelen, met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé- en beroepsleven" het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of opgenomen moeten worden in het arbeidsreglement.[26]

Deze verplichting geldt ten aanzien van "de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen".

[26] Gevraagd wat moet worden verstaan onder het begrip "modaliteiten" in de ontworpen artikelen 16 en 17 van de wet van 26 maart 2018 verklaarde de gemachtigde: "Par modalités, on entend, par exemples, des consignes afin de ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable en dehors des heures de travail ou l'activation des messageries d'absence et de réorientation en dehors des horaires de travail …"

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

45.2. De precieze draagwijdte van het recht op deconnectie, zoals dit in de ontworpen regeling wordt beoogd, is niet duidelijk.[27] Meer in het bijzonder rijst de vraag of het de bedoeling is om niet zozeer een eigenlijk recht in te voeren dat nieuw is in de arbeidswetgeving, dan wel dat de ontworpen regeling het enkel beoogt mogelijk te maken dat aan het bestaande wettelijk en reglementair kader inzake arbeidsvoorwaarden en -bescherming nadere invulling wordt gegeven omdat dit kader door de wetgever onvoldoende wordt geacht in het licht van hetgeen in de memorie van toelichting wordt omschreven als de door het toenemend gebruik van digitale hulpmiddelen veroorzaakte "permanente connectie, wat een negatieve invloed heeft op de eerbiediging van de rusttijden en op het evenwicht tussen het beroeps- en het privéleven van de werknemers".[28]

Deze onduidelijkheid heeft gevolgen voor de accuraatheid van de omschrijving van de beoogde "deconnectie" in het voorontwerp in die zin dat gebeurlijk een vertekend beeld van die regeling kan worden in de hand gewerkt in zover deze moet worden begrepen als zijnde uitsluitend een nadere concretisering van principes die al uit het bestaande wettelijke en reglementaire arbeidsrechtelijke kader voortvloeien, en niet zozeer als de introductie van een nieuw "recht" op deconnectie in de eigenlijke betekenis van het woord.

Daarnaast werkt de voornoemde onduidelijkheid door op het vlak van de beoordeling of de geschiktheid van de wettelijke instrumenten om de in het voorontwerp beoogde deconnectie te regelen en de mate waarin die regeling bijvoorbeeld geheel of ten dele aan het collectief overleg kan worden overgelaten.

De onduidelijkheid heeft mogelijk ook gevolgen voor de omschrijving van het toepassingsgebied van de ontworpen regeling. Valt bijvoorbeeld te verantwoorden dat enkel werknemers van ondernemingen met twintig of meer werknemers onder het toepassingsgebied van de ontworpen regeling vallen indien het zou gaan om een nieuw "recht" op deconnectie waardoor dat recht zou worden ontzegd aan werknemers van ondernemingen met minder dan twintig werknemers? Indien de ontworpen regeling louter zou strekken tot de nadere concretisering van het al bestaande wettelijke en reglementaire kader, zou zulks alvast tot een andere verantwoording nopen voor het verschil in behandeling dat wordt gemaakt tussen ondernemingen met twintig of meer werknemers en de overige ondernemingen waarvoor niet in een aangepaste of specifieke bescherming inzake deconnectie wordt voorzien.

---

[27] De inhoudelijke onduidelijkheid wordt in de hand gewerkt doordat voor het begrip inzake "deconnectie", vooral in het Nederlands, een gedifferentieerde terminologie wordt gebruikt, zoals bijvoorbeeld "het recht om offline te zijn" (zie onder meer het wetsvoorstel 'tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971, met het oog op het instellen van een echt recht om offline te zijn', zoals dit het voorwerp uitmaakt van adviesaanvraag 71.070/1, *Parl.St.* Kamer, 2021-22, nr. 55-2307/001) of "het afmeldingsrecht" (zie onder meer het wetsvoorstel 'betreffende het afmeldingsrecht', zoals dit het voorwerp uitmaakt van adviesaanvraag 71.071/1, *Parl.St.* Kamer, 2020-21, nr. 55-1636/001). In de Franse tekst wordt in de voornoemde documenten telkens melding gemaakt van "le droit à la déconnexion". Zie voor een algemene bespreking van de problematiek inzake deconnectie onder meer B. TOMBEUR, "Actueel wettelijk kader ter bestrijding van technostress", in B. TOMBEUR, *De smartphone en technostress: het recht op deconnectie als antwoord?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2018, 17-101; K. REYNIERS, "Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress?", *TSR* 2019, 87-109.

[28] In de memorie van toelichting wordt ter zake ook nog verwezen naar "de regels inzake arbeidsduurreglementering en (…) de bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk zoals vervat in Titel VII van de Codex Welzijn op het werk".

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

45.3. Uit wat voorafgaat volgt dat, teneinde geen onduidelijkheid te laten bestaan over de precieze draagwijdte van de ontworpen regeling inzake deconnectie, in de memorie van toelichting beter zou moeten worden geduid hoe deze regeling zich verhoudt tot het reeds bestaande wettelijke en reglementaire arbeidsrechtelijke kader.

Dergelijke duiding zou een beter inzicht in de hand werken met betrekking tot de beoogde draagwijdte van het begrip van de deconnectie en of dit nu effectief aan de basis ligt van een eigenlijk nieuw recht dat in de arbeidswetgeving wordt geïntroduceerd.

Tevens zou op die wijze worden bijgedragen tot een beter begrip van de ontworpen bepalingen zelf, zoals die met betrekking tot de aard en de beoogde inhoud van de "modaliteiten en toepassingsvoorwaarden" waarvan melding wordt gemaakt in de ontworpen artikelen 16 en 17 van de reeds genoemde wet van 26 maart 2018.

Ook zou op die manier kunnen worden bijgedragen tot een beter begrip van de beperking van het toepassingsgebied van de ontworpen regeling tot ondernemingen met twintig of meer werknemers en zou een duidelijker kader worden geboden voor de in het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel noodzakelijke verantwoording van het op die wijze tussen categorieën van ondernemingen gemaakte onderscheid op het vlak van de regeling inzake deconnectie.[29]

46. In de Nederlandse tekst van de ontworpen artikelen 17/1, tweede lid, en 17/2 van de wet van 26 maart 2018 (artikelen 28 en 29 van het voorontwerp), wordt melding gemaakt van "de modaliteiten en uitvoering (zoals) bedoeld in de artikelen 16 en 17". In de ontworpen artikelen 16 en 17 van de voornoemde wet wordt evenwel melding gemaakt van "modaliteiten en toepassingsvoorwaarden". Er dient derhalve in de ontworpen artikelen 17/1, tweede lid, en 17/2 van de wet van 26 maart 2018, eveneens te worden geschreven "de modaliteiten en toepassing" in plaats van "de modaliteiten en uitvoering". Op die wijze wordt in de Nederlandse tekst een redactionele uniformiteit bewerkstelligd die er nu in de Franse tekst al is.

47.1. Het ontworpen artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 bepaalt dat "[w]anneer met betrekking tot de modaliteiten en uitvoering bedoeld in de artikelen 16 en 17 binnen het bevoegde paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad, een collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten die algemeen verbindend wordt verklaard door de Koning, (…) de verplichting [vervalt] om op ondernemingsniveau hieromtrent een collectieve arbeidsovereenkomst af te sluiten of bepalingen hieromtrent op te nemen in het arbeidsreglement".

[29] Volgens de gemachtigde werd voor het criterium van twintig werknemers of meer geopteerd omwille van twee redenen: enerzijds het bestaan van overlegorganen binnen de onderneming en anderzijds de te zwaar geachte procedure ten aanzien van ondernemingen met minder dan twintig werknemers. Wat het eerste criterium betreft, kan men zich afvragen of dit wel dienstig kan worden ingeroepen ermee rekening houdend dat de procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement ook bij afwezigheid van overlegorganen de betrokkenheid impliceert van "de werknemers of hun afgevaardigden" (zie bijvoorbeeld de afwijkingsregeling inzake het werkregime bedoeld in hoofdstuk 2 van het voorontwerp). Wat het tweede criterium betreft, zou aangetoond moeten kunnen worden dat het voordeel van procedurele vereenvoudiging in een redelijke verhouding staat tot het eventuele nadeel dat voor werknemers van ondernemingen met minder dan twintig werknemers voortvloeit uit de niet-toepasselijkheid van de deconnectieregeling zoals de wetgever die beoogt en de daarmee samenhangende geringere bescherming.

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

Het ontworpen artikel 17 van de wet van 26 maart 2018 (artikel 27 van het voorontwerp) schrijft voor dat minstens de in dat artikel opgesomde elementen moeten worden bepaald in de ondernemings-CAO of in het arbeidsreglement.

Aan de gemachtigde werd gevraagd wat de gevolgen zijn indien een sectorale of nationale collectieve arbeidsovereenkomst slechts een deel van die elementen regelt. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

> "Dans un souci de sécurité juridique, il vaudra effectivement mieux que la convention collective de travail sectorielle ou nationale couvre les trois éléments. Si cela n'est pas le cas, il sera nécessaire que cela soit précisé explicitement dans le texte de la convention collective sectorielle ou nationale en question."

Het verdient aanbeveling om de tekst van het voorontwerp op dit punt te expliciteren.

47.2. Aangezien in het ontworpen artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 melding wordt gemaakt van "de modaliteiten en uitvoering bedoeld in de artikelen 16 en 17" en het ontworpen artikel 16 enkel is gericht op "de werkgevers die twintig of meer werknemers tewerkstellen", rijst de vraag of het de bedoeling is dat de sectorale of nationale collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn op alle werkgevers dan wel of die collectieve arbeidsovereenkomsten hun toepassingsgebied eveneens mogen beperken tot werknemers met minstens twintig werknemers.

Zoals het ontworpen artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 is geredigeerd vindt die bepaling reeds toepassing indien de sectorale of nationale collectieve arbeidsovereenkomsten zich enkel richten op werknemers met minstens twintig werknemers. In dat geval moet echter worden gewezen op de problematiek inzake het gelijkheidsbeginsel die reeds onder nummer 45.3 is aangekaart. De door de gemachtigde aangevoerde argumenten, namelijk de noodzaak van de aanwezigheid van een overlegorgaan en de wens om geen zware totstandkomingsprocedure op te leggen aan kleinere werkgevers, zijn alvast niet relevant wanneer de aangelegenheid bij een sectorale of nationale collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld.

47.3. Het ontworpen artikel 17/2 van de wet van 26 maart 2018 zal in het licht van de voorgaande opmerkingen aan een bijkomend onderzoek moeten worden onderworpen.

Artikel 31

48. Het ontworpen hoofdstuk 10, "Opleidingsplannen", is van toepassing op de werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de voornoemde wet van 5 december 1968 en die twintig of meer werknemers tewerkstellen en hun werknemers.

Aan de gemachtigde werd gevraagd om het gebruik van het criterium inzake het minimumaantal van twintig werknemers te verantwoorden in het licht van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel. De gemachtigde deelde in dat verband het volgende mee:

> "Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins de 20 travailleurs, la confection des plans de formation pourraient constituer une charge administrative trop

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

> importante. De plus, dans le cadre de ces petites sociétés, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade. Il convient cependant d'attirer l'attention sur le fait que sur base de l'article 38, le CNT est invité à évaluer les effets de cette nouvelle règlementation. Il n'est donc pas exclu que sur base de ses conclusions, les entreprises employant moins de 20 travailleurs soient visées.
>
> Par ailleurs, vu que les employeurs employant moins de 20 travailleurs bénéficient d'un régime dérogatoire dans la règlementation relative à la formation visée au Chapitre 13, il semblait opportun d'assurer une certaine 'cohérence' entre les 2 règlementations."

Het verdient aanbeveling om deze verantwoording te integreren in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

Artikel 32

49. In de Nederlandse tekst van de omschrijving van de begrippen "formele" en "informele opleiding", in artikel 32, a) en b), van het voorontwerp, dient ook in de Nederlandse tekst een consequente terminologie te worden gehanteerd. Waar in de Franse tekst op een eenvormige wijze melding wordt gemaakt van de begrippen "formateur" en "apprenant", worden in de Nederlandse tekst de begrippen "lesgever" en "opleider", enerzijds, en "leerling" en "cursist" door elkaar gebruikt. De Nederlandse tekst van het voorontwerp dient op dit punt te worden aangepast.[30]

Een gelijkaardige opmerking kan worden gemaakt bij artikel 41 van het voorontwerp waarin telkens wordt verwezen naar "het rapport" of "de rapporten", bedoeld in artikel 40, § 1, 2°, van het voorontwerp, terwijl in deze laatste bepaling niet van een "rapport", maar wel van een "verslag" melding wordt gemaakt. Ook op dit punt zal, zoals nu reeds in de overeenstemmende Franse tekst het geval is waarin consequent gebruik wordt gemaakt van de term "rapport", in de Nederlandse tekst voor een meer uniforme terminologie moeten worden geopteerd.

50. In artikel 32, a), van het voorontwerp, wordt vermeld dat "vaak (…) een attest [wordt] verstrekt dat de opleiding gevolgd werd". Dergelijke vermelding houdt veeleer een omschrijving in van een gevolgde praktijk, dan dat het gaat om een bepaling met normatieve draagwijdte. Aangezien in een normatieve tekst uitsluitend rechtsregels thuishoren, lijkt de voornoemde omschrijving het best te worden weggelaten.

Eenzelfde opmerking kan worden gemaakt bij de definitie in artikel 48, § 1, a), van het voorontwerp.

51. In artikel 31, e), van het voorontwerp, wordt het begrip "knelpuntberoep" omschreven voor de toepassing van hoofdstuk 10. Deze definitie wijkt evenwel af van de

[30] Ook de definitie van "informele opleiding", in artikel 48, § 1, b), van het voorontwerp dient, wat het gebruik van de termen "leerling" en "cursist" betreft, meer uniform te worden gemaakt.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

definitie van "knelpuntberoepen" die, voor de toepassing van hoofdstuk 11 van het voorontwerp ("Monitoring van de oorzaken van de tekorten aan arbeidskrachten"), is ingeschreven in artikel 39, § 2, van het voorontwerp.

Aan de gemachtigde werd gevraagd of het effectief de bedoeling is om eenzelfde begrip op een andere wijze te omschrijven. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

> "Afin de sauvegarder une unité dans les concepts utilisés, la définition visée à l'article 32 e) peut être alignée avec celle figurant à l'article 39 § 2: 'on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.'"

De door de gemachtigde gedane suggestie kan worden bijgetreden. De in artikel 32, e), van het voorontwerp, voorkomende omschrijving van het begrip "knelpuntberoep" zal daartoe in die zin moeten worden aangepast.

Artikel 33

52. Aan de gemachtigde werd gevraagd of er in een sanctieregeling is voorzien ingeval de verplichtingen in verband met het opleidingsplan, zoals vervat in artikel 33 van het voorontwerp en – ruimer – het gehele hoofdstuk 10 van het voorontwerp, niet worden nagekomen. De gemachtigde deelde wat dat betreft het volgende mee:

> "Provisoirement, le législateur n'a pas souhaité imposer une sanction immédiate. Les plans doivent être communiqués au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale. Il s'agit déjà d'un contrôle interne à l'entreprise auprès des organes qui peuvent s'assurer de la bonne exécution de cette obligation. Si ces plans ne sont pas déposés, le 'problème' pourra déjà faire l'objet de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Le cas échéant, il se pourrait qu'une sanction soit prévue dans le futur. L'évaluation du CNT sera très utile dans ce cadre afin de se rendre compte de quelle manière cette règlementation est suivie sur le terrain."

Er kan worden overwogen om deze verduidelijking ook in de memorie van toelichting bij het voorontwerp tot uiting te brengen.

Artikelen 40 en 41

53. Het valt niet uit te sluiten dat de in artikel 40, § 1, van het voorontwerp, bedoelde lijsten, verslagen en adviezen, die door de betrokken paritaire comités en paritaire subcomités moeten worden opgemaakt, mede aspecten zullen omvatten die raakvlakken vertonen met aangelegenheden waarvoor niet de federale overheid, maar wel de deelentiteiten (niet: gefedereerde entiteiten) bevoegd zullen zijn. Te denken valt daarbij vooral aan de bevoegdheden waarover de gewesten overeenkomstig artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 'tot hervorming der instellingen' beschikken op het vlak van het tewerkstellingsbeleid.

Gelet op het feit dat het met het oog op een adequate uitoefening van de taak die in artikel 40, § 1, van het voorontwerp, aan de paritaire comités en paritaire subcomités wordt opgedragen, moeilijk doenbaar is om daarbij het beleid van een ander bevoegdheidsniveau geheel

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

buiten beschouwing te laten, kan het bepaalde in artikel 40, § 1, van het voorontwerp, aannemelijk worden geacht.

Artikel 41, § 3, van het voorontwerp, schrijft evenwel voor dat de minister van Werk de lijst van knelpuntberoepen, de verslagen met de oorzaken van het knelpunt en het advies met maatregelen om aan deze tekorten te verhelpen, overmaakt "aan de Ministers van de gefedereerde entiteiten tot wiens bevoegdheid Werkgelegenheid behoort".

In de memorie van toelichting wordt over deze bepaling het volgende vermeld:

> "Met het oog op een optimaal gebruik van de in deze verslagen verstrekte informatie zal de federale minister van Werk deze verslagen overmaken aan de Ministers van de gefedereerde entiteiten aan wie de bevoegdheid werk werd toegewezen."

Afgezien van de vaststelling dat het uiteraard niet aan de federale wetgever toekomt om zich in te laten met de bevoegdheidsverdeling binnen een deelstaatregering, lijkt het overmaken van de betrokken gegevens, en in het bijzonder de verslagen met maatregelen om aan de tekorten te verhelpen, bovendien feitelijk tot doel te hebben om, minstens indirect, het beleid dat de betrokken deelstaten binnen hun eigen bevoegdheden op het vlak van vooral de tewerkstelling voeren, te beïnvloeden. Aldus begrepen lijkt artikel 41, § 3, van het voorontwerp, op zijn minst feitelijk verderstrekkende gevolgen te beogen dan uitsluitend die van een louter vrijblijvende informatieverstrekking ten behoeve van de deelentiteiten. In die hypothese is de informatieverplichting die in artikel 41, § 3, van het voorontwerp, wordt opgelegd aan de federale Minister van Werk problematisch vanuit bevoegdheidsrechtelijk oogpunt en zou dergelijke eenzijdig door de wetgever geregelde verplichting veeleer het voorwerp dienen uit te maken van een in samenwerking met de deelentiteiten tot stand gebracht afsprakenkader.[31]

Het verdient aanbeveling om ook artikel 44, § 2, van het voorontwerp, vanuit voornoemd oogpunt aan een nader onderzoek te onderwerpen. In die bepaling wordt onder meer voorgeschreven dat de paritaire comités en de paritaire subcomités de betrokken sectorale fiches moeten overmaken "aan het lid van de regering dat werk onder diens bevoegdheid heeft en aan het lid van de regering bevoegd voor gelijke kansen".

54. Onder voorbehoud van hetgeen onder nummer 53 wordt opgemerkt, moet in artikel 41, § 3, van het voorontwerp, de verwijzing naar "het in artikel 49, 3° vermelde advies met maatregelen" worden vervangen door een verwijzing naar "het in artikel 40, § 1, 3°, vermelde advies met maatregelen".

Artikel 42

[31] In voorkomend geval zou kunnen worden geopteerd voor het sluiten van een samenwerkingsakkoord in de zin van artikel 92*bis* van de reeds genoemde bijzondere wet van 8 augustus 1980.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

55. Artikel 42 heeft veeleer een informatieve en geen normatieve draagwijdte en wordt bijgevolg het best uit het voorontwerp weggelaten.[32] Bovendien zou dergelijke bepaling tot gevolg kunnen hebben dat het ontbreken van een gelijkaardige bepaling in andere hoofdstukken van het voorontwerp of in andere reeds bestaande wetten, waarin eveneens opdrachten worden toevertrouwd aan de paritaire comités en de paritaire subcomités, aanleiding geeft tot verwarring.

Artikel 47

56. In artikel 47 van het voorontwerp wordt bepaald dat het betrokken hoofdstuk "in werking [treedt] op 1 januari 2022".

Dit zou betekenen dat de bepalingen van hoofdstuk 12 met terugwerkende kracht uitwerking zouden hebben.[33] Vraag is of dat effectief de bedoeling is.

Het is alvast niet duidelijk welke de concrete gevolgen zouden zijn van dergelijke retroactiviteit ten aanzien van bijvoorbeeld de oprichting van de betrokken cel en het opstellen van fiches door die cel (artikel 43 van het voorontwerp) en de verplichting om "elke twee jaar" die fiches over te maken aan paritaire (sub)comités (artikel 44, § 1, van het voorontwerp).

Het verdient aanbeveling om het temporele toepassingsgebied van hoofdstuk 12 van het voorontwerp aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.

Artikel 49

57. Blijkens artikel 49, § 2, van het voorontwerp, worden de werkgevers die minder dan tien werknemers tewerkstellen uitgesloten van de toepassing van hoofdstuk 13. De gemachtigde lichtte deze afbakening van het toepassingsgebied als volgt toe:

> "Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins 10 travailleurs, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu et suffisant. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade."

Voor de werkgevers die minimum tien en minder dan twintig werknemers tewerkstellen wordt in artikel 56 van het voorontwerp in een afwijkend regime voorzien. Daarover verklaarde de gemachtigde het volgende:

> "La formation étant souvent suivie de manière informelle dans les entreprises comptant moins de travailleurs. De plus, pour des raisons organisationnelles il peut être difficile de respecter le nombre de jours de formation prévu de manière générale. Le législateur a cependant prévu que pour ces employeurs le nombre de jours pourra être revu par le Roi ou être augmentés par une CCT rendue obligatoires. En effet, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour définir le nombre de jours pour les 'petites' sociétés faisant partie de leur ressort."

[32] Dit werd door de gemachtigde bevestigd: "De bepaling was bedoeld om te verduidelijken dat de paritaire comités een specifieke opdracht krijgen toegewezen op grond van artikel 38 cao-wet. Maar ze kan inderdaad worden geschrapt."

[33] In dat geval moet worden geschreven "Dit hoofdstuk heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022".

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Het verdient aanbeveling om deze verduidelijkingen op te nemen in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

Artikel 50

58. Artikel 50 van het voorontwerp luidt:

"Elke werknemer beschikt over een individueel opleidingsrecht van minimum 5 dagen per jaar, per voltijds equivalent, vanaf 1 januari 2024".

Zoals deze bepaling is geredigeerd, lijkt deze een algemene draagwijdte te hebben ("[e]lke werknemer"). In de commentaar die in de memorie van toelichting wordt gegeven bij deze bepaling wordt evenwel vermeld dat deze de werknemers beoogt die voltijds werken, terwijl voor werknemers die niet voltijds werken het aantal opleidingsdagen krachtens artikel 58 van het voorontwerp door de Koning zal worden bepaald. Het aldus beperkte toepassingsgebied van artikel 50 van het voorontwerp zou op een meer expliciete wijze tot uitdrukking moeten worden gebracht in de tekst van het voorontwerp. Ook is er de vraag waarom de wetgever ten aanzien van werknemers die niet voltijds werken niet zelf in een minimaal individueel opleidingsrecht voorziet, zoals hij wel doet ten aanzien van de voltijdse werknemers. Deze verschillende behandeling zal moeten kunnen worden verantwoord in het licht van het grondwettelijk gewaarborgd gelijkheidsbeginsel.

Artikel 52

59. Zowel in artikel 52, § 1, 1°, als artikel 53, § 3, van het voorontwerp, wordt bepaald dat het aantal opleidingsdagen per jaar in 2022 minstens drie bedraagt, in 2023 minstens vier en vanaf 2024 minstens vijf. De eerstgenoemde bepaling geldt wanneer het individueel opleidingsrecht wordt geconcretiseerd door middel van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend wordt verklaard; de laatstgenoemde bepaling geldt wanneer, bij ontstentenis van een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, het recht wordt geconcretiseerd door toekenning van een opleidingskrediet op een opleidingsrekening.

In het eerste geval kan het minimumaantal dagen krachtens artikel 52, § 5, bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst worden gewijzigd, zonder dat het aantal lager mag zijn dan twee. In het tweede geval bestaat een dergelijke afwijkingsmogelijkheid niet.

Gevraagd om dit verschil toe te lichten, rekening houdend met het grondwettelijk gewaarborgd gelijkheidsbeginsel, deelde de gemachtigde het volgende mee:

"Les deux situations ne sont pas les mêmes. En l'absence d'une convention collective conclue au niveau du secteur, le travailleur n'est pas protégé de la même manière. Le but de la règlementation est de lui réserver donc le maximum de garantie en matière de formation. Lorsque la matière de la formation est réglée par une CCT, le législateur estime que les droits des travailleurs (représentés par les organisations

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

syndicales) sont garantis. Il se peut donc que les partenaires sociaux, au vu des spécificités de leur secteur, dérogent au régime général. Il y va du respect de la concertation sociale."

Opgemerkt dient te worden dat, indien het doel van de ontworpen regeling effectief erin bestaat om de werknemer te beschermen en "de lui réserver donc le maximum de garantie en matière de formation", die doelstelling niet bewerkstelligd wordt door het verminderen van het aantal opleidingsdagen. Het betrokken verschil in behandeling zal bijgevolg aan een bijkomend onderzoek moeten worden onderworpen. Indien een meer dienstige verantwoording kan worden gegeven, is het raadzaam om deze op te nemen in de memorie van toelichting bij het voorontwerp.

60. Aan het einde van artikel 52, § 5, tweede lid, van het voorontwerp, stemt de zinsnede "kan evenwel geen aantal dagen bepalen dat lager is dan twee", in de Nederlandse tekst, niet overeen met de zinsnede "peut toutefois pas porter le nombre de jours indiqués au § 1 à un nombre inférieur à deux", in de Franse tekst. Beide teksten zouden beter op elkaar moeten worden afgestemd. Overwogen kan worden om aan het einde van de Nederlandse tekst te schrijven "kan evenwel het in § 1 vermelde aantal dagen niet vaststellen op een aantal dat lager is dan twee".

Artikel 54

61. In de Nederlandse tekst moeten de woorden "een individueel opleidingsrecht van minstens 3 dagen per voltijds equivalent" worden vervangen door de woorden "een individueel opleidingsrecht van minstens drie dagen per jaar per voltijds equivalent" ("un droit individuel à la formation d'au moins 3 jours par an par équivalent temps plein").

Artikel 55

62. In artikel 55, tweede lid, van het voorontwerp, is er een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse ("indien dit eindigt voordat voormelde periode van vijf jaar afloopt") en de Franse tekst ("si celle-ci intervient avant ce terme"). Ter wille van de duidelijkheid verdient het aanbeveling om ook in de Franse tekst uitdrukkelijk te verwijzen naar de "periode van vijf jaar".

63. In artikel 55, derde lid, van het voorontwerp, wordt bepaald dat bij "een ontslag dat niet te wijten is aan de werknemer, (…) de werknemer het recht [heeft] de gecumuleerde, niet-opgebruikte opleidingsdagen per vijfjaarlijkse periode op te nemen, vooraleer zijn arbeidsovereenkomst beëindigd is".

De gemachtigde bevestigde dat hiermee op het volgen van opleidingen tijdens de opzeggingstermijn wordt gedoeld. Gevraagd wat de gevolgen zijn op het vlak van de

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

opleidingsdagen indien er geen opzeggingstermijn wordt gepresteerd, maar een opzeggingsvergoeding wordt uitbetaald,[34] verklaarde de gemachtigde het volgende:

> "Le travailleur qui preste son préavis doit pouvoir continuer à suivre des formations. En cas de paiement de l'indemnité de préavis et cessation immédiate de la relation de travail, il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort des jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris."

Gelet op de praktische relevantie hiervan en op het gegeven dat het in dergelijke situaties niet altijd vanzelfsprekend zal zijn om tot een overeenstemming te komen tussen de werknemer en de werkgever, zou de wetgever ook deze hypothese het best uitdrukkelijk regelen.

64. Nog in artikel 55, derde lid, van het voorontwerp, verdient het aanbeveling om te verduidelijken wat concreet wordt beoogd met de zinsnede "per vijfjaarlijkse periode".

Artikel 56

65. In artikel 56, § 3, van het voorontwerp, wordt bepaald dat bij "een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit of bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de schoot van een paritair comité of paritair subcomité, algemeen verbindend verklaard door de Koning overeenkomstig de wet van 5 december 1968 (…) het in §§ 1 en 2 vermelde aantal dagen verhoogd [kan] worden".

Aangezien er twee aparte instrumenten zijn waarmee het aantal dagen kan worden verhoogd, kan men zich afvragen of het ter wille van de rechtszekerheid geen aanbeveling verdient om te verduidelijken op welke wijze deze instrumenten zich in de praktijk tot elkaar verhouden.

Artikel 57

66. Aangezien in de Franse tekst van artikel 57, eerste lid, van het voorontwerp, melding wordt gemaakt van de woorden "en dehors de son horaire de travail habituel", vervange men in het tweede lid van die bepaling de woorden "en dehors du temps ordinaire de travail" het best door de woorden "en dehors de l'horaire de travail habituel".

Artikel 58

67. Aan de gemachtigde werd gevraagd of het de bedoeling is dat de Koning ook de nadere regels kan bepalen voor de berekening van het aantal opleidingsdagen in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Naar aanleiding van deze vraag stelde de gemachtigde voor om de tekst van artikel 58, § 1, 1°, van het voorontwerp, aan te passen als volgt:

[34] Zie artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

"les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier [ou dont le contrat de travail a été suspendu durant une partie ou la totalité de l'année calendrier], compte tenu du contrat de travail du travailleur;".

Er kan met deze suggestie van de gemachtigde worden ingestemd.

Artikel 60

68. Men passe de redactie van artikel 60, § 1, van het voorontwerp, aan als volgt:

"Afdeling 1 van hoofdstuk 2 van titel 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, gewijzigd bij de wet van 26 maart 2018, wordt opgeheven".

Artikel 61

69. Artikel 61 van het voorontwerp voorziet in de ontwikkeling van een "informatiesysteem en elektronische applicatie, genaamd '*Individual Learning Account*', afgekort 'ILA' (…), met als doeleinde de creatie van een individuele opleidingsrekening voor elke persoon die de Belgische arbeidsmarkt betreedt, op een digitale manier te ondersteunen".

In artikel 61, tweede lid, van het voorontwerp, wordt de Koning opgedragen om "na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, de persoonlijke gegevens die in deze individuele opleidingsrekening opgenomen moeten worden, de opleidingsrechten die deze opleidingsrekening bevat, de financieringsmiddelen van deze opleidingsrekening alsook het gebruik van die gegevens en de bewaringstermijn ervan" te bepalen.

De gemachtigde verstrekte de volgende toelichting bij de in artikel 61, tweede lid, van het voorontwerp, vervatte delegatie van bevoegdheden aan de Koning:

"La règlementation relative à l'ILA doit être développée. Cette Loi sert de base à cette nouvelle règlementation dont les modalités pratiques seront déterminées par A.R.

L'article 22 de la Constitution prévoit ce qui suit : 'Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit.'

Au vu que l'ILA devra renfermer une série d'informations personnelles des travailleurs, le Roi après avoir obtenu l'avis l'Autorité de protection des données, fixera les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel.

En sollicitant l'avis de l'Autorité de protection des données, il est estimé que le règles du respect de la vie privée seront prise en compte et donc respectées. Nous ne voyons pas directement d'impact négatif ou de contrariété avec la règlementation du respect de la vie privée."

Noch de intentie om de materieelrechtelijke aspecten van het recht op de bescherming van het privéleven te respecteren, noch het voornemen om ter zake het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit in te winnen, hetgeen hoe dan ook verplicht is op basis van

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

de algemene verordening gegevensbescherming, kunnen verantwoorden dat zou worden voorbijgegaan aan het in artikel 22 van de Grondwet vervatte legaliteitsbeginsel zoals dit reeds werd besproken onder de nummers 33.2 en 33.3 van dit advies.

De essentiële elementen van de regeling op dit punt zullen bijgevolg door de wetgever zelf moeten worden uitgewerkt. De delegatiebepaling van artikel 61, tweede lid, zal om die reden niet ongewijzigd in het voorontwerp kunnen worden behouden.

70. In verband met de aan de Koning in artikel 61, derde lid, van het voorontwerp, opgedragen taak in verband met het beheer en de financiering van ILA, deelde de gemachtigde ook nog het volgende mee:

> "Cet article a pour but de permettre au Roi de fixer l'ensemble des règles permettant le fonctionnement de l'ILA qui est actuellement en développement et dont les évolutions font également objet au sein de la Commission Européenne. Il va de soi que le Roi ne va pas déroger aux réglementations en matière des budget et des financements publics."

Artikel 61, derde lid, van het voorontwerp, kan uiteraard geen rechtsbasis bieden om af te wijken van de grondwettelijke regels inzake begroting en budgetten.

Hetzelfde geldt voor artikel 61, tweede lid, van het voorontwerp, in zoverre de Koning daarin wordt gemachtigd om "de financieringsmiddelen van deze opleidingsrekening" te bepalen. Indien die financiering, bijvoorbeeld, moet gebeuren op basis van een belasting, retributie of andere bijdrage, moet daarbij, al naargelang het geval, rekening worden gehouden met het toepasselijke legaliteitsbeginsel.

71. Onder voorbehoud van de opmerkingen onder de nummers 69 en 70, moet worden opgemerkt dat het weinig zinvol is om – zoals in artikel 61, eerste lid, van het voorontwerp – een verkorte citeerwijze ("ILA") weer te geven van het desbetreffende informatiesysteem, en om desalniettemin in de daaropvolgende bepalingen melding te maken van zowel de volledige benaming van dat systeem als van de afkorting ervan. In dat geval kan uiteraard telkens worden volstaan met een vermelding van de te hanteren afkorting.

*

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique [1] et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

OBJECTIF DE L'AVANT-PROJET DE LOI

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis se compose, outre du chapitre 1er qui contient une disposition introductive, de treize chapitres qui comportent chacun un régime en matière de droit du travail quasi totalement autonome.

Selon l'exposé des motifs, l'avant-projet vise des « mesures diverses et des modifications dans diverses lois qui relèvent de la compétence du département du Travail (lire : de l'Emploi) visant à reformer le marché du travail afin d'offrir un nouveau souffle et de nouvelles opportunités aux travailleurs et aux entreprises et afin de contribuer à la croissance du taux d'emploi ».

La majorité des chapitres se compose dès lors de dispositions qui ont pour objet de modifier des lois existantes. Pour certaines mesures, il a cependant été choisi de les inscrire dans des dispositions autonomes. Tel est le cas des dispositions des chapitres 5 (« Dérogation de la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs en temps partiel »), 8 (« E-commerce »), 10 (« Plans de formation »), 11 (« Le monitoring des causes des pénuries de main d'œuvre »), 12 (« Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises ») et 13 (« Investir dans la formation »).

Le choix d'un régime autonome pour certaines des mesures en projet n'est pas toujours si évident, dès lors qu'il s'agit de mesures qui règlent en soi un aspect d'une problématique plus large du droit du travail, comme celle concernant la durée du travail, qui fait déjà l'objet d'une législation existante. Le choix d'un régime autonome semble à première vue être inspiré par le souci d'une plus grande identification et accessibilité des mesures concernées [2], mais la question se pose de savoir dans quelle mesure cet objectif peut être maintenu si, comme en l'espèce, les mesures en projet sont intégrées dans une loi « fourre-tout » sur le droit du travail constituée pour l'essentiel de dispositions modificatives, et ce indépendamment du constat, difficile à éviter, que la législation sur le droit du travail s'en trouvera encore plus fragmentée [3].

En ce qui concerne la portée des différents chapitres de l'avant-projet, il peut suffire de renvoyer à la description détaillée qui en est faite dans l'exposé des motifs.

[1] S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

[2] Ce souci paraît plus compliqué à réaliser si, comme dans le chapitre 2 de l'avant-projet (« Travailleurs occupés selon un horaire variable à temps partiel »), il y a lieu de lire une disposition modificative (article 2) en combinaison avec un certain nombre de dispositions transitoires autonomes (articles 3 et 4).

[3] On peut par exemple se demander si les mesures contenues dans les chapitres 11 et 12 de l'avant-projet en ce qui concerne le monitoring ne pourraient pas tout aussi bien être intégrées dans la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires'.

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

FORMALITÉS

3. Le délégué a confirmé qu'outre l'avis de la section de législation, l'avis de divers autres organes consultatifs a également été sollicité, soit en ce qui concerne l'ensemble de l'avant-projet [4], soit en ce qui concerne certains chapitres de celui-ci [5]. La majorité des avis précités n'avaient cependant pas encore été rendus au moment où la section de législation a examiné l'avant-projet et a donné son avis.

On pourrait faire valoir qu'il est justifié, à la lumière d'une élaboration efficace de la législation, que les différents organes consultatifs soient invités en parallèle à donner un avis sur un même texte normatif.

À cet égard, il convient toutefois de rappeler qu'en principe, la section de législation ne peut être consultée qu'à l'issue des différentes étapes de la préparation administrative de l'avant-projet concerné et après que l'organe compétent pour l'établissement de l'avant-projet a eu la possibilité d'éventuellement adapter son texte à la lumière des éléments recueillis lors de l'accomplissement des formalités. On évite ainsi que le Conseil d'État donne son avis sur un projet de texte non définitif et on garantit que l'avis peut être rendu sur la base d'une information complète concernant tous les éléments pertinents en cause. Ce principe s'applique *a fortiori* lorsqu'il s'agit d'un avant-projet qui porte essentiellement ou exclusivement sur des matières importantes du droit du travail pour lesquelles un examen efficace par le Conseil d'État implique que ce dernier puisse, dans le cadre de cet examen, prendre connaissance des points de vue d'acteurs importants dans le processus d'élaboration de la législation concernée du droit du travail, dont le Conseil national du travail fait indubitablement partie. C'est d'autant plus vrai si les auteurs de l'avant-projet ont précisément l'intention de subordonner le contenu de certaines dispositions à l'avis de certains de ces acteurs [6]. L'auteur de l'avant-projet est prié d'en tenir compte à l'avenir.

4. Certaines parties de l'avant-projet règlent le traitement de données à caractère personnel.

L'article 36, paragraphe 4, 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

[4] L'avant-projet a été soumis pour avis au Conseil national du travail le 7 mars 2022. Par ailleurs, l'analyse d'impact de la réglementation, obligatoire en vertu de l'article 6, § 1er, de la loi du 15 décembre 2013 'portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative', est toujours en préparation en vue de la deuxième lecture en Conseil des ministres.

[5] Le chapitre 4 de l'avant-projet (« Économie de plateformes ») a été soumis pour avis au Comité général de gestion pour le statut social des travailleurs indépendants et au Conseil supérieur des indépendants et des P.M.E.; le chapitre 3 de l'avant-projet (« Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur ») a été soumis pour avis à l'Autorité de protection des données.

[6] Ainsi, l'article 23, alinéa 1er, de l'avant-projet doit encore être complété par la mention de deux dates, à savoir la date d'entrée en vigueur du chapitre 7 (« Promotion de l'employabilité ») et la date à partir de laquelle les licenciements sont pris en considération pour l'application de ce chapitre. À ce sujet, le délégué a communiqué ce qui suit : « De beoogde datum van inwerkingtreding staat op dit moment nog niet vast. De datum zal op grond van een politieke beslissing worden vastgesteld in functie van het advies dat de Nationale Arbeidsraad met betrekking [tot] het voorontwerp van wet zal uitbrengen ».

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)', combiné avec l'article 57, paragraphe 1, c), et le considérant 96 de ce règlement, impose 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 Conseil d'État a été informé que l'avis de l'Autorité de protection des données a été sollicité en ce qui concerne le chapitre 3 de l'avant-projet (« Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur ») et que l'Autorité de protection des données « momenteel nog bezig is aan zijn onderzoek van de tekst ».

Le chapitre 3 de l'avant-projet contient effectivement des règles relatives au traitement de données à caractère personnel [7]. Il en va cependant de même pour d'autres parties de l'avant-projet. On peut notamment citer l'article 16 dans la mesure où il prévoit un régime pour la collecte de certaines données (voir aussi les n^{os} 33.1 à 33.3) et l'article 25, § 2, alinéa 1er, en matière de conservation des demandes écrites des travailleurs concernés.

En outre, le régime inscrit au chapitre 13 (« Investir dans la formation ») suppose également un traitement de données à caractère personnel. Contrairement à ce que prévoit l'article 61, alinéa 2, le soin de régler celui-ci ne peut être entièrement laissé au Roi (voir ci-dessous dans le présent avis, n° 69). Puisque le législateur doit au moins régler les éléments essentiels en la matière, ce chapitre devra lui aussi nécessairement contenir des dispositions réglant le traitement de données à caractère personnel.

Il s'impose par conséquent de recueillir encore l'avis de l'Autorité de protection des données sur les parties précitées de l'avant-projet avant de le déposer à la Chambre des représentants.

5. Si, à la suite des avis devant encore être rendus [8], le texte soumis au Conseil d'État devait encore être modifié, les dispositions ainsi modifiées ou ajoutées devraient également être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1er, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État.

[7] Par exemple, en ce qui concerne la conservation des documents à l'article 20*bis*/1, en projet, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (article 5 de l'avant-projet).

[8] À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

6. Diverses parties de l'avant-projet visent des services publics fédéraux spécifiques ou des agents de ceux-ci [9].

Selon l'article 37 de la Constitution, le pouvoir exécutif fédéral, tel qu'il est réglé par la Constitution, appartient au Roi. Il en découle qu'il revient au Roi de régler l'organisation et le fonctionnement des services administratifs. Le législateur ne peut déroger à ce principe que pour une raison impérieuse, lorsqu'une norme supérieure l'y oblige ou lorsque cette intervention est motivée par la préservation des droits du citoyen [10].

En principe, les organes chargés de l'exécution des dispositions légales doivent être désignés d'une manière générique. Une autre solution consiste à charger le Roi de désigner chaque fois les organes ou les personnes concernés (par exemple « le service à désigner par le Roi » ou « la cellule à créer par le Roi »).

Pour des motifs similaires, il est aussi déconseillé de désigner un membre individuel du gouvernement [11].

Au besoin, il conviendra d'adapter le texte de l'avant-projet à la lumière de l'observation ci-dessus.

7. Diverses dispositions de l'avant-projet recourent au procédé de la convention collective de travail, à laquelle il est laissé le soin de mettre en œuvre le régime légal concerné en matière de droit du travail. Comme l'a précisé le délégué, le recours à un tel procédé s'explique par le souci de flexibilité et par la circonstance que, par le passé, certaines matières étaient purement et simplement réglées sur une base conventionnelle. Le Conseil d'État, section de législation, estime néanmoins utile de rappeler une observation formulée dans un de ses avis antérieurs, qui a toutefois tracé un certain nombre de limites dans lesquelles doit se situer l'utilisation du procédé conventionnel précité en vue de l'exécution de la législation. À cet égard, l'avis 60.401/1 du 7 décembre 2016 observait ce qui suit :

> « Une caractéristique essentielle du droit du travail belge consiste à laisser une place considérable au dialogue social lors de l'élaboration d'une nouvelle réglementation. Le projet ne s'écarte nullement de cette façon de faire. Il invite les partenaires sociaux à conclure des conventions collectives de travail dans les matières qu'il aborde. Dans la mesure où une autorégulation par les organisations représentatives des employeurs et des

[9] Voir, entre autres, l'article 24, § 2, alinéa 2, l'article 25, § 1er, alinéas 3 et 6, et §§ 2 et 3, l'article 28 (article 17/1, alinéa 1er, en projet, de la loi du 26 mars 2018 'relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale'), l'article 36, alinéa 2, l'article 43, l'article 44, § 1er, et l'article 52, § 3.

[10] Le Conseil d'État, section de législation, est conscient du fait que nonobstant les principes cités dans la présente observation, on trouve des références similaires dans la législation actuellement en vigueur. En ce qui concerne la référence au « Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale » et celle au « Greffe de la Direction générale Relations collectives de Travail », figurant à l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 précitée, on peut cependant constater qu'elles ont été insérées récemment par l'arrêté de pouvoirs spéciaux n° 37 du 24 juin 2020. Bien qu'à la suite de la confirmation de cet arrêté de pouvoirs spéciaux, ces dispositions soient de nature formellement légale, ces références ont en tout cas bel et bien été insérées par le Roi et non par le législateur.

[11] Voir par exemple l'article 41, §§ 1er et 3, l'article 44, § 2, alinéa 2, et l'article 63 (article 1/1, alinéa 1er, en projet, de la loi du 7 janvier 1958 'concernant les Fonds de sécurité d'existence').

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

travailleurs n'implique pas d'habilitation pour mettre la loi en œuvre, ce procédé ne pose aucun problème de validité juridique et de constitutionnalité. Comme le Conseil d'État, section de législation, l'a déjà observé dans le passé, l'article 108 de la Constitution s'oppose toutefois à ce que le législateur attribue un pouvoir réglementaire d'exécution aux partenaires sociaux par la conclusion d'une convention collective de travail, même si celle-ci est rendue obligatoire par le Roi. Les pouvoirs attribués aux partenaires sociaux ne peuvent pas non plus excéder le cadre des relations entre employeurs et travailleurs, et les règles ainsi élaborées ne peuvent en principe que concerner 'l'application' concrète d'un régime instauré par le législateur. (…) » [12].

En ce qui concerne les articles de l'avant-projet qui imposent ou permettent l'exécution de dispositions légales au moyen d'une convention collective, il semble que seul l'article 52, § 5, soulève des questions quant à sa conformité aux principes rappelés.

L'article 52, § 5, alinéa 1er, de l'avant-projet dispose que « [l]e nombre de jours indiqués au § 1[er] peut être [modifié], par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968 ».

Le délégué a déclaré que ce régime se justifie notamment par le fait que « de materie van 'vorming en opleiding' bij uitstek behoort tot het conventionele arbeidsrecht en tot de autonomie van de sociale partners » et que le législateur entend « vermijden dat hij telkens zou moeten optreden om het aantal opleidingsdagen te wijzigen en (…) de sociale partners een soepel middel [wil] aanreiken om het aantal opleidingsdagen aan te passen aan de specificiteit van hun sectoren en hun mogelijkheden om het door de wetgever opgelegde aantal opleidingsdagen effectief te kunnen bereiken ».

Toutefois, ces objectifs n'empêchent pas que, par convention collective, la disposition légale concernée n'est pas simplement « appliquée », mais que le soin de son exécution – et dans une certaine mesure même de sa modification – est laissé aux (sous-)commissions paritaires concernées. Toutefois, il pourrait être satisfait aux objections découlant des principes énoncés ci-dessus si l'on définissait dans la disposition légale en projet le nombre minimum réel de jours de formation en laissant à la (sous-)commission paritaire concernée la possibilité de prévoir un nombre plus élevé de jours de formation lors de son application.

Indépendamment de cette observation, la portée précise de la possibilité, dont fait état l'article 52, § 5, de l'avant-projet, de modifier le nombre de jours, mentionnés à l'article 52, § 1er, devrait ressortir plus clairement du texte de l'avant-projet. L'article 52, § 1er, fait en effet référence à « [l]a convention collective de travail visée à l'article 51, 1° », disposition dont il découle que le droit individuel à la formation, ainsi qu'il est défini à l'article 50 de l'avant-projet, se concrétise au moyen d'une convention collective de travail rendue obligatoire, conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire. On n'aperçoit pas clairement comment l'article 52, § 5, doit s'entendre en combinaison avec les articles 52, § 1er, et 51, 1°, de l'avant-projet, qui font également déjà référence à une convention collective de travail, et avec

[12] Avis C.E. 60.401/1 du 7 décembre 2016 sur un avant-projet devenu la loi du 5 mars 2017 'concernant le travail faisable et maniable', *Doc. parl.*, Chambre, 2016-17, n° 54-2247/001, p. 267, observation 6.2.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

l'article 50 de l'avant-projet [13]. La question se pose de savoir si l'intention est effectivement qu'en application de l'article 52, § 5, l'on puisse, au moyen d'une convention collective de travail, déroger à la règle de principe de l'article 50, qui se base sur un minimum de cinq jours de formation par an dont on peut disposer, par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2024.

8. Si l'avant-projet concerne exclusivement des matières du droit du travail, il présente néanmoins dans ce domaine un caractère différencié. Ses auteurs devront par conséquent s'assurer, pour chaque chapitre, qu'ils ont suffisamment tenu compte lors de l'élaboration du régime concerné des éventuelles prescriptions de droit européen en la matière.

Ainsi, certaines parties de l'avant-projet concernent des sujets qui font l'objet de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 'relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne', dont le délai de transposition expire le 1er août 2022.

Il a été demandé au délégué si, et dans quelle mesure, il a été tenu compte de cette directive lors de la rédaction de l'avant-projet. Le délégué a répondu à cette question en ces termes :

> « Un projet de loi visant la transposition de cette directive européenne a été rédigé. Le Conseil national du travail a déjà rendu un avis le 25 janvier dernier (avis n°2572). Actuellement, il fait l'objet de discussions au sein du Gouvernement. Lors de la rédaction du présent avant-projet de loi 'arbeidsdeal' soumis à votre avis, une attention a été portée afin que les dispositions ne contreviennent, en tout cas pas, au projet de loi rédigé en vue de la transposition de cette directive ainsi que, de manière plus globale, à la directive ».

Afin d'éviter des spéculations possibles sur la compatibilité de la réglementation en projet avec les obligations de droit européen, telles que celles découlant de la directive (UE) 2019/1152 précitée, il pourrait être envisagé, le cas échéant, de faire figurer dans l'exposé des motifs de l'avant-projet un certain nombre de précisions sur ce point, qui pourraient consister, par exemple, à renvoyer à d'autres législations, encore en préparation.

EXAMEN DU TEXTE

Article 3

9. L'article 3 de l'avant-projet comporte une disposition transitoire en vertu de laquelle les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel avant l'entrée en vigueur de l'article 2 de l'avant-projet continuent à produire leurs effets « jusqu'au moment où une nouvelle convention collective de travail sectorielle en la matière est déposée au greffe du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale ».

[13] Aux termes de l'article 50 de l'avant-projet, chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an, par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2024.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Le moment auquel une convention collective de travail est déposée n'est en soi pas déterminant pour son entrée en vigueur [14]. Le délégué a été invité à fournir des précisions supplémentaires sur l'articulation entre les anciennes et les nouvelles conventions collectives de travail. À ce propos, il a déclaré ce qui suit :

> « Met het oog op de rechtszekerheid lijkt het inderdaad aangewezen om het eindpunt van de overgangsregeling te koppelen aan de inwerkingtreding van de nieuwe sectorale cao ».

Cette observation peut être admise, encore qu'il faille noter que l'article 6, § 1er, 1°, alinéa 3, d), de la loi du 8 avril 1965 'instituant les règlements de travail' prescrit que la convention collective de travail instaurant un délai dérogatoire doit être rendue obligatoire par le Roi.

Article 5

10. Dans le texte néerlandais de l'article 20*bis*/1, § 1er, alinéa 4, en projet, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il y a lieu d'écrire « ... gedurende dewelke de arbeidsregeling, bedoeld in dit artikel, wordt toegepast, zonder …».

11. Également dans le texte français de l'article 20*bis*/1, § 1er, alinéa 6, en projet, de la loi sur le travail, il peut suffire d'écrire « … en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit …».

La formulation d'autres dispositions de l'avant-projet pourra, le cas échéant, être simplifiée dans le même sens [15].

12. L'article 20*bis*/1, § 1er, alinéa 7, en projet, de la loi sur le travail dispose que l'employeur qui refuse de donner suite à la demande concernée du travailleur « doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois ». L'article 20*quater*, § 4, en projet, de la loi sur le travail (article 6 de l'avant-projet) comporte une disposition similaire.

Il a été demandé au délégué si, dans les deux cas, il n'est pas prévu de sanction en cas de méconnaissance de l'obligation précitée par l'employeur. À ce propos, le délégué a déclaré ce qui suit :

> « In wezen wordt er hier een dialoogprocedure vastgesteld, die de werknemer de mogelijkheid biedt om een aanpassing van zijn werktijd te vragen. Het betreft echter geen absoluut recht op een aanpassing van de werktijd. Het is de bedoeling dat de werkgever en werknemer tot een akkoord komen dat aan hun beide behoeften beantwoordt ».

Il est recommandé d'insérer cette précision relative à la portée des dispositions concernées de l'avant-projet dans l'exposé des motifs.

---

[14] Voir notamment les articles 16, point 6, 18 et 32 de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires'.

[15] Voir notamment l'article 20*quater*, § 6, alinéa 3, en projet, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (article 6 de l'avant-projet).

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Article 6

13. L'article 20*quater*, § 2, en projet, de la loi sur le travail dispose que par dérogation au paragraphe 1er, alinéa 2, 1°, de cet article et « suite à un évènement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra exceptionnellement sur une période de quatre semaines consécutives ».

Le délégué a commenté la portée du terme « exceptionnellement » comme suit :

> « Gedurende de periode waarin een wisselend weekregime wordt toegepast kan meerdere keren gebruik worden gemaakt van deze afwijking, doch enkel wanneer er zich een onvoorzienbare gebeurtenis in hoofde van de werknemer voordoet. De notie 'uitzonderlijk' moet dus niet worden gelezen als zijnde 'eenmalig' ».

Compte tenu de cette précision, il semble que le mot « exceptionnellement » n'a pas de portée restrictive ni, partant, de portée normative. Dans un souci de sécurité juridique, il est préférable d'omettre le terme concerné de la disposition en projet.

14. Afin de pouvoir invoquer la dérogation visée à l'article 20*quater*, § 2, en projet, de la loi sur le travail, il est requis que cette dérogation fasse l'objet d'un avenant à la convention visée à l'article 20*quater*, § 1er, alinéa 2, 2°, en projet, et que cet avenant soit ajouté à la convention au plus tard « au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation » [16].

Le délégué a déclaré que cette obligation n'exclut pas qu'il soit fait usage de la période de référence dérogatoire de quatre semaines si cette période a déjà commencé [17].

> « Dit kan wel, maar de bijlage bij de overeenkomst dient ten laatste te worden afgesloten op het ogenblik dat de werknemer begint te werken in het kader van de afwijking, d.w.z. uiterlijk op het moment dat er de eerste maal wordt afgeweken van het oorspronkelijke uurrooster dat in de overeenkomst bedoeld in § 1, tweede lid, 2° en § 5 was voorzien. Uiteraard zal de cyclus over vier weken dan wel de reeds geleverde prestaties omvatten (*cf.* de naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over de cyclus). »

Dans un souci de sécurité juridique, il est recommandé de déterminer plus clairement dans la disposition en projet la date limite à laquelle l'avenant concerné doit être ajouté à la convention.

15. En outre, l'article 20*quater*, § 2, en projet, de la loi sur le travail comporte une série de discordances entre le texte français et le texte néerlandais, qu'il convient de supprimer. Ainsi, les termes « la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée », figurant dans le texte français, ne coïncident pas avec les termes « zal de normale wekelijkse arbeidsduur

[16] Dès lors que l'avenant concerné ne sera pas « conclu », mais sera ajouté à la convention une fois la dérogation convenue, il est préférable d'adapter en ce sens la formulation de la fin de l'article 20*quater*, § 2, en projet (« Cet avenant est conclu au plus tard au moment où ... »).

[17] Par exemple : le troisième jour ouvrable d'un nouveau cycle de deux semaines, le travailleur constate qu'en raison de circonstances imprévues, il préfère effectuer moins de prestations pendant la semaine concernée ainsi que durant la semaine suivante pour les rattraper au cours des deux semaines subséquentes.

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

gemiddeld nageleefd moeten worden », dans le texte néerlandais. Selon le texte néerlandais, la dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'évènement imprévu dans son chef. Cette définition semble devoir être préférée à celle figurant dans le texte français correspondant, qui vise notamment deux fois la notion de « motivation ».

16. Dans le texte néerlandais de l'article 20*quater*, § 5, alinéa 3, en projet, de la loi sur le travail, il s'agit bien entendu du « wisselend weekregime », défini à l'article 20*quater*, § 1er, alinéa 2, 1°, en projet. On remplacera dès lors les mots « het wisselend werkregime » par les mots « het wisselend weekregime » dans l'article 20*quater*, § 5, alinéa 3, en projet.

17. À la fin de l'article 20*quater*, § 7, en projet, de la loi sur le travail, le segment de phrase « voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur », figurant dans le texte néerlandais, ne correspond pas au segment de phrase « pour le calcul de la durée du travail », dans le texte français. Cette discordance devra également être supprimée.

18. Par analogie avec le texte néerlandais, on visera dans le texte français de l'article 20*quater*, § 9, alinéa 1er, en projet, de la loi sur le travail « [l]a demande du travailleur visée au paragraphe 1er, alinéa 1er ».

Article 10

19. L'intitulé en projet de la section 2 du chapitre 6 du livre 2 du Code pénal social requiert encore un examen complémentaire. Ainsi, par exemple, seul le texte français fait mention de « l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité ».

Article 13

20. Le chapitre V/2 en projet sera inséré dans le titre XIII de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (« Nature des relations de travail »). Il y a lieu de le préciser à l'article 13 de l'avant-projet. Il ne suffit pas à cet égard de le mentionner dans l'intitulé de la section 1 du chapitre 4 de l'avant-projet.

Article 14

21. À l'article 337/3, § 1er, 2°, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, la notion de « plateforme numérique donneuse d'ordre » est définie comme suit :

> « la plateforme numérique qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération ».

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Il a été demandé au délégué si cette définition implique qu'il n'est pas question de 'plateforme numérique donneuse d'ordre' s'il est décidé, via un algorithme ou une méthode ou technologie équivalente, de l'obligation ou de la possibilité d'effectuer des prestations, et que, pour le reste, la manière dont ces prestations sont effectuées et les conditions de travail et de rémunération sont déjà déterminées à l'avance et ne dépendent donc pas de l'algorithme. À cet égard, on a soumis au délégué l'exemple selon lequel une plateforme de livraison de repas et un coursier conviennent préalablement que le coursier est disponible chaque jour hebdomadaire pendant quatre heures et qu'il obtiendra une rémunération déterminée par mission ou par kilomètre, un algorithme déterminant toutefois quand le coursier est convoqué et quand il ne l'est pas. À ce propos, le délégué a déclaré ce qui suit :

> « La plateforme numérique donneuse d'ordre est la plateforme qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération.
>
> Dans l'exemple donné, la durée des prestations est prédéterminée via l'algorythme en accord avec le coursier. Le montant de la rémunération est fixé de manière unilatérale par la plateforme. L'algorythme détermine les plages durant lequel le travailleur devra effectuer ses prestations en fonction de la demande, on peut donc parler de plateformes donneuse d'ordres ».

Vu les problèmes d'interprétation éventuels auxquels pourrait donner lieu la définition, il est recommandé de préciser sur ce point la définition de la notion de « plateforme numérique donneuse d'ordre » dans l'avant-projet.

22. L'article 337/3, § 2, en projet de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 énumère huit critères qui, consécutivement à l'analyse de la relation de travail, peuvent donner lieu à une présomption réfragable qu'il peut être conclu à l'existence d'une convention de travail. Cette constatation dépend de la nature et du nombre des critères énumérés qui sont remplis. Il n'apparaît dès lors pas évident que la définition de chacun des huit critères fait mention d'un pouvoir pour l'exploitant de la plateforme, qui est manifestement facultatif en ce qui le concerne, et ce consécutivement à l'usage récurrent du mot « peut » [18]. La portée de l'usage de ce mot est toutefois imprécise et peut être source de problèmes d'interprétation.

Un tel pouvoir facultatif est peu compatible avec le fait qu'il s'agit à l'article 337/3, § 2, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, de critères auxquels il faut satisfaire au minimum pour conclure à l'existence d'une convention de travail. Par ailleurs, la phrase introductive du paragraphe concerné vise tant un contrat de travail qu'une analyse de la relation de travail, de sorte qu'on pourrait se demander si la faculté précitée doit être comprise dans le chef de l'exploitant de plateforme compte tenu de ce qui a été formellement convenu entre les parties, ou si c'est la relation de travail de fait qui est visée. L'utilisation du mot « peut » donne lieu en outre à une imprécision matérielle de certains des critères énumérés (voir l'observation ci-après figurant au point 24 relatif à l'article 337/3, § 2, 2°, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006).

[18] La définition des critères énumérés dans la proposition de directive européenne COM (2021) 762 'relative à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateformes' ne fait en tout cas pas état d'un tel contenu facultatif.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

À cet égard, le commentaire des articles figurant dans l'exposé des motifs mentionne à propos de l'article 14 de l'avant-projet ce qui suit :

> « Les 8 critères se réfèrent à des facultés de la plateforme, peu importe qu'elle les exerce ou pas, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation ».

Plutôt que de faire chaque fois référence dans la définition de chacun des huit critères à la faculté dans le chef de l'exploitant de plateforme, avec tous les problèmes d'interprétation qui peuvent en découler, il serait préférable d'opter pour l'ajout d'un alinéa à l'article 337/3, § 2, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, faisant clairement mention du principe général formulé dans l'exposé des motifs.

23. L'article 337/3, § 2, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 dispose que, dans certains cas, « [p]our les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées, jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail ».

Il ne sera toutefois pas toujours évident de déterminer qui sont les parties à cette convention de travail. En ce qui concerne la plateforme, il y a lieu d'observer que l'article 337/3, § 1er, 3°, en projet, définit « l'exploitant de plateforme » comme étant « la personne physique ou morale qui elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique ou la plateforme numérique donneuse d'ordre ». On n'aperçoit pas clairement si l''exploitant principal' ou la personne interposée est partie à cette convention de travail. Ensuite, il ressort de la définition de « plateforme numérique », à l'article 337/3, § 1er, 1°, en projet, que les services sont fournis « [à la demande] des clients particuliers ou professionnels ». On n'aperçoit pas si ces utilisateurs peuvent ou doivent être considérés comme étant parties à la convention de travail et, dans l'affirmative, dans quels cas.

Interrogé à ce sujet, le délégué a déclaré ce qui suit :

« Ceci est à préciser dans le texte de la loi. »

On ne peut que se rallier à cette intention.

24. L'article 337/3, § 2, 2°, en projet, comporte le critère selon lequel « l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation (…) à des fins autres (…) que le bon fonctionnement de ses services de base ».

La question se pose de savoir quelle en est la portée exacte, dès lors que, dès qu'un exploitant de plateforme prévoit un mécanisme de géolocalisation, ce mécanisme « peut » en principe être utilisé à d'autres fins que le bon fonctionnement du service de base. À la question de savoir quels cas sont visés par ce critère, le délégué a déclaré ce qui suit :

> « In de commentaar bij de artikelen zal aangegeven worden in welke (soort) gevallen er gebruik gemaakt wordt van geolokalisatie zonder dat dit een vorm van controle uitmaakt. Om te vermijden dat dit criterium d'office als vervuld wordt beschouwd van zodra er sprake is van geolokalisatie, zullen er voorbeelden gegeven worden van gevallen waarin de geolokalisatie enkel gebruikt wordt ter verbetering van de dienstverlening: vb. snelste route, kortste route, volgorde bestellingen, …».

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

Vu son importance pour la qualification des relations de travail, la définition de ce critère devrait toutefois être suffisamment claire par elle-même dans la disposition légale en projet. Il est dès lors recommandé de préciser ces éléments dans la disposition en projet, notamment en ce qui concerne la portée du mot « peut ».

25. L'article 337/3, § 2, 3°, en projet, comporte le critère selon lequel « l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail ».

Il apparaît que la distinction entre la définition générale du travail et la manière dont le travail est exécuté ne sera pas toujours facile à établir. Ainsi, le véhicule utilisé pour le travail en tant que « coursier » devra probablement être considéré comme « la manière d'exécuter » le travail, alors que le travail effectué comme « coursier à vélo » ou effectué dans le cadre d'un « service de messagerie à vélo » peut être une activité spécifique pour laquelle l'obligation d'utiliser un vélo peut difficilement être considérée comme se rapportant à « la manière d'exécuter le travail » au sens de la disposition en projet.

Il a dès lors été demandé au délégué de préciser le critère concerné. Le délégué a répondu à cette question en ces termes :

> « Le 3° vise la restriction de la liberté du travailleur dans l'exécution de son travail. Dans le cas d'un service de messagerie à vélo, le service consiste à la livraison à vélo. Donc, le livreur devra faire la prestation à vélo. En soi, exécuter le service à vélo n'est pas constitutif d'une restriction de liberté. En revanche, cela pourrait être le cas si le coursier ne peut pas choisir l'itinéraire emprunté ou, encore qu'il est dans l'obligation de délivrer le colis/courrier en main propre du destinataire (sans pouvoir le délivrer chez le voisin) ou encore s'il doit avertir la plateforme selon un processus prédéterminer que le colis a bien été réceptionné en précisant l'heure de réception ».

Il est recommandé d'intégrer cette précision dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

26. Dans un souci d'uniformité rédactionnelle et conformément au texte français, il y a lieu de remplacer dans le texte néerlandais de l'article 337/3, § 2, 4°, en projet, les mots « het platform » par les mots « de platformexploitant ».

Le texte néerlandais de l'article 337/3, § 2, 6°, en projet doit être adapté dans le même sens.

27. Il y a une discordance entre les textes français et néerlandais de l'article 337/3, § 2, 5°, en projet. Le segment de phrase « à l'exclusion des disposition légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux utilisateurs, clients ou travailleurs », dans le texte français, ne correspond pas au segment de phrase du texte néerlandais « met uitzondering van maatregelen of voorschriften die bij wet zijn voorgeschreven of die noodzakelijk zijn ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de gebruikers van de dienst, met inbegrip van klanten of de werknemers zelf ». Il y a lieu de remédier à cette discordance entre les deux textes.

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

28. L'article 337/3, § 2, 8°, en projet, comporte le critère selon lequel « l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme ».

Le délégué a commenté ce critère comme suit :

> « Hier moet voor ogen gehouden worden dat het feit dat deze mogelijkheden voor het platform contractueel niet uitgesloten zijn op zich ook niet volstaat om te besluiten dat deze mogelijkheden reëel zijn, bv. de mogelijkheid om te eisen dat men geen werkzaamheden voor derden mag uitoefenen moet reëel zijn en kan niet puur uit de aan- of afwezigheid van enige contractuele bepaling hieromtrent met zekerheid afgeleid worden. »

Il semble qu'il se déduit de cette explication que la restriction doit être à la fois réelle et juridique - et donc pas seulement factuelle. Dans un souci de sécurité juridique, cette intention devrait ressortir plus clairement du texte de la disposition en projet.

29. Dans la mesure où l'article 337/3, § 3, alinéa 2, en projet, dispose que la qualification de la relation de travail ne peut pas se limiter à la qualification figurant dans une convention passée entre les parties, il n'apparaît pas clairement dans quelle mesure quelque chose est ajouté à ce que prévoient déjà les articles 331 et 332 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006. Ces dispositions comportant des principes généraux auxquels ne déroge pas le chapitre V/2 en projet, une telle répétition ne paraît pas nécessaire et est même déconseillée si l'on veut éviter toute ambiguïté quant à la portée précise de la disposition en projet.

Article 15

30. L'intention qui préside à l'article 15 de l'avant-projet est que l'article 340 de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 renvoie lui aussi au nouveau régime prévu par l'article 337/3, en projet, de cette loi.

La question se pose de savoir si l'article 332, alinéa 1er, de la même loi-programme, qui mentionne « la relation de travail présumée, conformément au chapitre V/1 », ne doit pas être complété, par analogie, par une référence au chapitre V/2, tel qu'il est inséré par les articles 13 et 14 de l'avant-projet.

Article 16

31. La section 2 du chapitre 4 de l'avant-projet a pour objectif d'étendre l'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre. L'exposé des motifs souligne que « [d]e nombreux travailleurs de plates-formes fournissent des services dans des activités où le risque d'accident du travail est multiplié par rapport à celui du travailleurs salarié moyen ».

Bien que l'exposé des motifs de l'avant-projet fasse également référence au parallélisme entre la législation sur les accidents du travail et celle relative aux maladies professionnelles en ce qui concerne les travailleurs salariés, il y a lieu de constater que l'avant-

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

projet opte exclusivement pour une extension de la réglementation en matière d'assurance obligatoire contre les accidents du travail aux travailleurs de platesformes indépendants concernés et ne prévoit pas, par exemple, d'extension similaire par une modification des lois 'relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci, coordonnées le 3 juin 1970'. Au regard du principe d'égalité consacré par la Constitution, il faudra pouvoir justifier pourquoi le régime en projet est exclusivement limité à un élargissement du régime de l'assurance obligatoire contre les accidents du travail. La référence, qui figure d'ores et déjà dans l'exposé des motifs, à la nature risquée des activités des travailleurs de platesformes concernés pourra éventuellement constituer une amorce dans ce sens.

L'exposé des motifs précise encore que « l'affiliation [en projet] des plateformes et des travailleurs à la LAT n'a pas de conséquence sur la qualification de la relation de travail conformément à l'article 333 § 2 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006 ». On peut toutefois se demander dans quelle mesure l'intention est que l'élargissement visé du champ d'application de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail se répercute aussi sur le régime de cotisation et sur le financement de Fedris et si, à ce sujet, il n'y a pas lieu également d'aborder la question de la conformité précitée au principe d'égalité.

32. À la fin du texte néerlandais de l'intitulé de la section 2, qui précède l'article 16 de l'avant-projet, on remplacera les mots « via een digitaal platform opdrachtgever » par les mots « via een digitaal platform dat opdracht geeft ». Ce faisant, l'intitulé est non seulement mieux aligné sur la notion définie à l'article 337/3, § 1er, 2°, en projet, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 (article 14 de l'avant-projet), mais également sur la terminologie de l'article 1/2, alinéa 1er, en projet, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

33.1. L'article 1/2, alinéa 3, en projet, de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail habilite le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, à « déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les personnes visées à l'alinéa 1er indispensables pour le contrôle de la couverture d'assurance et pour le règlement de l'accident du travail ».

Ce régime concerne la collecte et, partant, le traitement de données à caractère personnel.

Il a été demandé au délégué de préciser la délégation contenue à l'article 1/2, alinéa 3, en projet, de la loi sur les accidents du travail. Le délégué a répondu à cette question en ces termes :

> « De la même manière que pour les travailleurs salariés couverts par la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, l'application de la loi nécessite de pouvoir disposer des données utiles concernant les indépendants. A titre d'exemple, les données concernant la rémunération notamment sont nécessaires pour calculer les allocations, indemnités et rentes auxquelles une victime d'un accident a droit mais aussi pour fixer le montant de la prime d'assurance.
>
> Sur le principe même donc de la collecte de données personnelles des victimes d'accidents du travail, il ne s'agit pas d'une nouveauté par rapport au système existant pour les travailleurs salariés.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

L'arrêté royal du 16 décembre 1987 portant organisation et fonctionnement d'une banque centrale de données auprès de Fedris réglemente comment s'effectue la collecte, l'enregistrement, le traitement et la tenue à jour des données. Cette mission est fixée à l'article 2, 1° de cet AR. La mission est également (art. 2, 2°), conformément à la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque-carrefour de la sécurité sociale, d'assurer en tant qu'institution gérant un réseau secondaire la direction et l'organisation de l'échange électronique de données sociales entre le secteur des accidents du travail et les autres acteurs (assureurs, employeur, …).

Comme indiqué dans le rapport au Roi, 'le système actuel est adapté à la couverture en premier lieu des travailleurs salariés ou assimilés et les données concernant ceux-ci sont disponibles via les données disponibles à l'ONSS et transmises via des flux entre les divers acteurs qui participent au règlement des accidents du travail (les entreprises d'assurances et Fedris lorsqu'il intervient comme Fonds de garantie ou pour exercer sa mission de contrôle)'. La possibilité est donnée au Roi de déterminer la manière de collecter les données relatives aux prestations effectuées par les indépendants (donc pour cette catégorie de personnes) mais les autres principes essentiels sont déjà déterminés dans l'AR du 16 décembre 1987 précité et s'appliqueront également (qui a accès aux données, quelles données, les délais de conservation, …) ».

33.2. Dans son avis n° 68.936/AG du 7 avril 2021, l'assemblée générale de la section de législation a formulé les observations suivantes : [19]

« Conformément à l'article 22 de la Constitution, tout traitement de données à caractère personnel et, plus généralement, toute atteinte au droit à la vie privée, sont soumis au respect d'un principe de légalité formelle.

En réservant au législateur compétent le pouvoir de fixer dans quels cas et à quelles conditions il peut être porté atteinte au droit au respect de la vie privée, l'article 22 de la Constitution garantit à tout citoyen qu'aucune ingérence dans l'exercice de ce droit ne peut avoir lieu qu'en vertu de règles adoptées par une assemblée délibérante, démocratiquement élue. Une délégation à un autre pouvoir n'est toutefois pas contraire au principe de légalité, pour autant que l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les 'éléments essentiels' sont fixés préalablement par le législateur [20].

Par conséquent, les 'éléments essentiels' des traitements de données à caractère personnel doivent être fixés dans la loi elle-même. À cet égard, la section de législation considère que, quelle que soit la matière concernée, constituent, en principe, des 'éléments essentiels' les éléments suivants : 1°) les catégories de données traitées ; 2°) les catégories de personnes concernées ; 3°) la finalité poursuivie par le traitement ; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées ; et 5°) le délai maximal de conservation des données ».

33.3. Le fait que certains aspects de la collecte et du traitement de données à caractère personnel sont d'ores et déjà réglés dans un arrêté royal n'empêche pas, comme le délégué l'indique, que des flux de données spécifiques relatifs à la catégorie concernée de travailleurs indépendants doivent être mis en place et que, comme il ressort de l'avis 68.936/AG précité, le

[19] Avis C.E. 68.936/AG du 7 avril 2021 sur un avant-projet devenu la loi du 14 août 2021 'relative aux mesures de police administrative lors d'une situation d'urgence épidémique', *Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n° 1951/1, observation 101. Voir aussi C.C., 10 mars 2022, n° 33/2022, B.13.1.

[20] *Note de bas de page n° 175 de l'avis cité* : Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle : voir notamment C.C., 18 mars 2010, n° 29/2010, B.16.1 ; C.C., 20 février 2020, n° 27/2020, B.17.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

législateur doive lui-même en déterminer les éléments essentiels. À cet effet, il faudra encore compléter le texte de l'avant-projet sur ce point.

Article 17

34. La notion de « travailleurs salariés », à l'article 5, alinéa 1er, 1°, en projet, de la loi sur les accidents du travail, doit évidemment être définie de la même manière dans les textes français et néerlandais. Tel n'est pas le cas actuellement, dès lors que le segment de phrase « voor de toepassing van de in artikel 1 bedoelde wetten, de in artikel 1/1 bedoelde personen die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid, de personen in artikel 1/2 », dans le texte néerlandais, ne correspond pas au segment de phrase « pour l'application des lois visées aux articles 1er, 1er/1, 1er/2 », dans le texte français. Il convient de mieux harmoniser les deux textes.

35. Dans le texte français de l'article 5, alinéa 1er, 2°, en projet, de la loi sur les accidents du travail, on remplacera les mots « en exécution de l'article 1er/1, alinéa 3, » par les mots « en vertu de l'article 1er/1, alinéa 3, ».

Article 18

36. L'article 18 de l'avant-projet est la seule disposition du chapitre 5, « Dérogation de (lire : à) la durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs en temps partiel ». Elle prévoit que la durée de travail hebdomadaire minimale, prescrite à l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', n'est pas applicable « aux personnes qui participent au programme d'insertion professionnelle, comme stipulé dans la loi relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail ». Il se déduit, semble-t-il, de l'absence de date dans la référence à la loi concernée, faite à l'article 18 de l'avant-projet, que la loi en question n'a pas encore été adoptée.

Le 22 octobre 2020, la section de législation a donné l'avis 67.976/3 sur un avant-projet de loi 'relative à la participation des bénéficiaires des allocations de remplacement de revenus et d'allocations d'intégration à des projets temporaires visant à favoriser leur insertion dans le marché du travail'. Cet avant-projet prévoyait déjà une dérogation expresse à la durée de travail hebdomadaire minimale prescrite par l'article 11*bis* de la loi du 3 juillet 1978. Il en va de même pour une proposition de loi portant le même intitulé, qui a été déposée à la Chambre des représentants [21].

Le délégué a été invité à préciser l'état d'avancement de la loi visée par l'article 18 de l'avant-projet. À ce propos, il a déclaré ce qui suit :

> « Het wetsontwerp wordt aangepast, zal opnieuw besproken worden binnen de Regering, daarna [zal] nieuw advies van de RvS (…) gevraagd worden, waarna we het zullen indienen bij Parlement ».

[21] *Doc. Parl.*, Chambre, 2020-21, n° 55-2133/1, pp. 5, 7 et 8.

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

Cet éclaircissement confirme que l'article 18 de l'avant-projet est superflu dans la mesure où un même régime serait inscrit dans la loi qui y est visée. La demande d'avis à l'examen est en outre prématurée en ce qui concerne l'article 18 de l'avant-projet, dès lors que le maintien ou la portée de ce dernier feront encore l'objet d'une délibération complémentaire au sein du Gouvernement, à l'issue de laquelle la section de législation sera invitée à donner son avis à ce sujet. Il n'est ainsi pas possible et encore moins opportun que la section de législation procède déjà à l'examen de la dérogation visée à l'article 18 de l'avant-projet.

Le chapitre 5 de l'avant-projet à l'examen doit être omis pour tous les motifs précités.

Article 19

37. Selon l'article 37/13, alinéa 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail', un trajet de transition implique qu'un travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis, et ce « par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ». L'application d'un trajet de transition requiert « [l'entremise] (…) d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement ».

Le délégué a commenté la participation obligatoire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service de placement comme suit :

> « Er werd een politieke keuze gemaakt om een rol toe te kennen aan uitzendbureaus en arbeidsbemiddelingsdiensten in het kader van de organisatie van een transitietraject, omdat deze over de nodige ervaring beschikken om werkzoekenden in contact te brengen met potentiële werkgevers. De tussenkomst van een uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsdienst is tevens bedoeld om eventuele mogelijke misbruiken in individuele gevallen tegen te gaan ».

L'employeur est en principe libre d'assortir un régime de certaines conditions afin d'en garantir la bonne application. Toutefois, l'obligation en projet est particulière en ce qu'elle prescrit l'entremise d'organismes qui – du moins en ce qui concerne leur agrément – ne relèvent pas de la compétence de l'autorité fédérale. Conformément à l'article 6, § 1er, VI, 1°, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles', le placement des travailleurs est en effet une matière régionale. Cette compétence contient notamment « l'agréation (lire : l'agrément) d'entreprises de travail intérimaire » [22].

L'autonomie dont disposent l'autorité fédérale et les communautés ou régions dans leur propre sphère de compétence s'oppose en principe à ce qu'une autorité impose à un service qui relève d'une autre autorité, sans l'accord de cette dernière, de collaborer à la mise en œuvre de la politique de la première autorité. Il en découle qu'il ne revient en principe pas au législateur

[22] *Doc. parl.*, Sénat, 1979-80, n° 434/1, p. 34. Voir aussi C.C., 14 juin 2012, n° 75/2012, B.11.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

fédéral de confier des missions à des organes qui relèvent des compétences des entités fédérées ou de mettre des obligations à leur charge [23].

Le régime en projet n'impose toutefois pas d'obligations aux entités fédérées ou aux services qui en dépendent et ne porte dès lors pas atteinte au principe d'autonomie. Il ne pourra cependant pas être pourvu à son exécution, faute de collaboration des services concernés ou de l'harmonisation potentiellement encore requise du cadre réglementaire applicable, qui devra tenir compte du fait que le régime en projet déroge certes à la loi du 24 juillet 1987, mais fait partie d'une autre loi, à savoir la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' [24].

Il est par conséquent utile de se concerter au préalable, sur ce régime, avec les gouvernements des entités fédérées compétentes.

38.1. Selon l'article 37/13, alinéa 2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, le trajet de transition se déroule en principe « pendant la durée du préavis ». L'article 37/13, alinéa 5, en projet, porte sur la possibilité pour l'employeur-utilisateur et pour le travailleur de mettre un terme à leur tour au trajet de transition.

Le délégué a déclaré que la résiliation anticipée du trajet de transition n'a pas d'effet sur le délai de préavis initial :

> « Nee, indien de werkgever-gebruiker vervroegd een einde stelt aan het transitietraject, keert de werknemer terug bij zijn oorspronkelijke werkgever om daar de rest van de opzeggingstermijn te presteren. Indien die werkgever de arbeidsovereenkomst tijdens de opzeggingstermijn zou verbreken, heeft de werknemer recht op een compenserende opzeggingsvergoeding op dezelfde manier zoals dat het geval zou zijn geweest zonder transitietraject ».

Inversement, le délégué a déclaré que l'intention n'est pas que la résiliation intervenue peu avant la fin du trajet de transition et l'application du délai de préavis prévu à l'article 37/13, alinéa 5, en projet, aient pour effet que le trajet de transition, par l'application de ce délai de préavis, soit plus long que le délai de préavis initial :

> « (…) de bedoeling van de regeling inzake transitietrajecten is niet om de werknemer in een situatie te brengen waarin de oorspronkelijke opzeggingstermijn wordt verlengd. Er is voorzien dat de werknemer, in geval van opzeg van het transitietraject door de werkgever-gebruiker, bij wijze van tegenopzegging met onmiddellijke ingang een einde kan maken aan het transitietraject. Er is ook bepaald dat het transitietraject plaatsvindt tijdens de opzeggingstermijn (artikel 37/13, tweede lid): het gaat om een vorm van toegelaten terbeschikkingstelling tijdens de opzeggingstermijn. Indien de opzeggingstermijn afloopt, zal dus ook aan de terbeschikkingstelling (het transitietraject) een einde komen ».

[23] C.C., 28 février 2019, n° 36/2019, B.8.2-B.8.3.

[24] Ainsi, à titre d'exemple, on peut relever la définition des activités de travail intérimaire pouvant être effectuées par les agences de travail intérimaire agréées sur la base du décret flamand du 10 décembre 2010 'relatif au placement privé' : « l'embauche de travailleurs, dans le but de les mettre à disposition en vue de l'exécution d'un travail temporaire tel que visé à, ou en vertu de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs » (articles 3, 1°, c), et 4, du décret du 10 décembre 2010).

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

38.2. La loi du 3 juillet 1978, à modifier, contient diverses modalités relatives au délai de préavis durant lequel les trajets de transition en projet se dérouleront. Ainsi, différentes règles en matière de suspension de l'exécution du contrat de travail trouvent à s'appliquer et le travailleur bénéficie de ce que l'on appelle le « congé de sollicitation » [25]. À propos de l'articulation entre ces dispositions et le régime en projet, le délégué a fait la déclaration suivante :

> « Indien de werknemer ziek valt tijdens het transitietraject heeft hij ten laste van zijn werkgever recht op gewaarborgd loon conform de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet. Indien tijdens de periode van het transitietraject zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de werkgever, maar de werknemer bij de werkgever-gebruiker zijn transitietraject blijft uitoefenen, heeft de werknemer recht op zijn gewone loon. Indien omgekeerd zich een situatie van gebrek aan werk of overmacht voordoet bij de gebruiker, keert de werknemer terug bij de oorspronkelijke werkgever om daar de opzeggingstermijn verder te presteren en ontvangt hij zijn gewone loon. Met betrekking tot het recht op sollicitatieverlof is niet uitdrukkelijk in enige uitzondering voorzien. In principe heeft de werknemer dus ook tijdens het transitietraject recht op sollicitatieverlof, doch hij dient zich te onthouden van enig rechtsmisbruik ».

38.3. Compte tenu de l'importance des aspects mentionnés aux points 38.1 et 38.2 pour les parties concernées, il est conseillé de régler plus explicitement ces aspects dans la disposition en projet ou au moins de les préciser dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

39. Afin d'améliorer la concordance avec le texte français, il suffit de rédiger le début du texte néerlandais de l'article 37/13, alinéa 5, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 comme suit : « De werknemer en de werkgever-gebruiker hebben het recht om vervroegd een einde te stellen aan het transitietraject door middel van een schriftelijke kennisgeving aan elkaar en aan de werkgever van een opzeggingstermijn. Deze opzeggingstermijn … ».

40. Par analogie avec le texte français de l'article 37/13, alinéa 9, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, on remplacera dans le texte français de l'article 37/13, alinéa 8, en projet, les mots « après le trajet de transition » par les mots « après la mise à la disposition ».

Article 21

41. L'article 39*ter*, alinéa 3, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' contient l'obligation pour le travailleur, dans certains cas, de « se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur cette indemnité de préavis ».

Il a été demandé au délégué quelles sont les éventuelles conséquences si le travailleur ne se rend pas disponible. Le délégué a fait savoir qu'aucune sanction n'est expressément prévue pour l'heure. Or, afin d'assurer la sécurité juridique, il serait utile de mentionner dans l'exposé des motifs de l'avant-projet si des conséquences, et lesquelles, même indirectes, peuvent découler de la non-disponibilité du travailleur.

[25] Voir par exemple les articles 37/7, 38 et 41 de la loi du 3 juillet 1978.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

42. Dans un souci de lisibilité, on écrira dans le texte néerlandais de l'article 39*ter*, alinéa 3, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 « dat niet inbegrepen is in de opzeggingstermijn van het eerste deel » au lieu de « dat niet inbegrepen is de opzeggingstermijn van het eerste deel ».

Article 23

43. À la fin du texte néerlandais de l'article 23, alinéa 1er, de l'avant-projet, on écrira « op ontslagen die zich voordoen vanaf … ».

Article 25

44. Le texte français de l'article 25, § 1er, alinéa 5, de l'avant-projet doit également mentionner l'intitulé de la loi du 20 septembre 1948 'portant organisation de l'économie'.

Articles 26 à 30

45.1. L'article 16, en projet, de la loi du 26 mars 2018 'relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale' prescrit que « les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle » doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou doivent être reprises dans le règlement de travail [26].

Cette obligation s'applique à l'égard des « employeurs qui occupent au moins 20 (lire : vingt) travailleurs ».

45.2 On n'aperçoit pas clairement la portée précise du droit à la déconnexion, telle qu'elle est visée dans le régime en projet [27]. La question se pose plus particulièrement de savoir si l'intention n'est pas tant d'instaurer un droit proprement dit, qui est nouveau dans la législation sur le travail, que de mettre en place un régime qui ne vise qu'à permettre de donner un contenu

[26] À la question de savoir ce qu'il y a lieu d'entendre par la notion de « modalités » dans les articles 16 et 17, en projet, de la loi du 26 mars 2018, le délégué a déclaré : « Par modalités, on entend, par exemples, des consignes afin de ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable en dehors des heures de travail ou l'activation des messageries d'absence et de réorientation en dehors des horaires de travail … ».

[27] L'ambiguïté quant au fond est accentuée par l'utilisation d'une terminologie différenciée, surtout dans la version néerlandaise, pour la notion de « déconnexion », comme par exemple « het recht om offline te zijn » (voir notamment la proposition de loi 'modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail visant à créer un véritable droit à la déconnexion', telle qu'elle fait l'objet de la demande d'avis 71.070/1, *Doc. parl.*, Chambre, 2021-22, n° 55-2307/001) ou « het afmeldingsrecht » (voir notamment la proposition de loi 'sur le droit à la déconnexion', telle qu'elle fait l'objet de la demande d'avis 71.071/1, *Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n° 55-1636/001). Dans les documents précités, le texte français mentionne chaque fois « le droit à la déconnexion ». Voir, pour une discussion générale de la problématique relative à la déconnexion, notamment B. TOMBEUR, « Actueel wettelijk kader ter bestrijding van technostress », dans B. TOMBEUR, *De smartphone en technostress: het recht op deconnectie als antwoord?*, Malines, Wolters Kluwer, 2018, pp. 17-101; K. REYNIERS, « Een recht op deconnectie, of hoe omgaan met technostress? », *TSR* 2019, pp. 87-109.

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

plus précis au cadre légal et réglementaire existant en matière de conditions de travail et de protection de celui-ci, le législateur jugeant ce cadre insuffisant au regard de ce que l'exposé des motifs définit comme la « connexion permanente », engendrée par l'utilisation croissante des outils numériques, « qui a une incidence négative sur le respect des temps de repos ainsi que sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des travailleurs »[28].

Cette ambiguïté a des conséquences pour l'exactitude de la définition de la « déconnexion » visée dans l'avant-projet en ce sens qu'elle peut éventuellement donner une image faussée de ce régime dans la mesure où celui-ci doit être compris comme étant exclusivement la concrétisation plus poussée de principes qui découlent déjà du cadre du droit du travail légal et réglementaire existant, plutôt que comme l'introduction d'un nouveau « droit » à la déconnexion au sens propre du mot.

Par ailleurs, l'ambiguïté précitée se répercute sur le plan de l'appréciation ou de l'adéquation des instruments légaux permettant de régler la déconnexion visée dans l'avant-projet et sur la mesure dans laquelle le soin de régler ce régime, par exemple, peut être laissé, en tout ou en partie, à la concertation collective.

L'ambiguïté a probablement aussi des conséquences pour la définition du champ d'application du régime en projet. Peut-on par exemple justifier que seuls les travailleurs d'entreprises occupant vingt travailleurs ou plus relèvent du champ d'application du régime en projet s'il s'agissait d'un nouveau « droit » à la déconnexion, ce qui implique que les travailleurs d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs seraient privés de ce droit ? Si le régime en projet visait simplement à concrétiser davantage le cadre légal et réglementaire qui existe déjà, la différence de traitement opérée entre les entreprises occupant vingt travailleurs ou plus et les autres entreprises pour lesquelles une protection adaptée ou spécifique en matière de déconnexion n'est pas prévue nécessiterait assurément une autre justification.

45.3. Il résulte de ce qui précède que, afin de ne laisser subsister aucune ambiguïté concernant la portée précise du régime en projet relatif à la déconnexion, l'exposé des motifs devrait mieux préciser l'articulation entre ce régime et le cadre du droit du travail légal et réglementaire qui existe déjà.

Pareille précision permettrait également de mieux saisir la portée envisagée de la notion de déconnexion et de savoir si, à présent, celle-ci est effectivement à la base d'un nouveau droit proprement dit introduit dans la législation sur le travail.

En outre, on contribuerait ainsi à une meilleure compréhension des dispositions en projet proprement dites, comme celles relatives à la nature et au contenu visé des « modalités et [du] dispositif » dont font mention les articles 16 et 17, en projet, de la loi du 26 mars 2018 précitée.

Ce faisant, on pourrait également contribuer à une meilleure compréhension de la limitation du champ d'application du régime en projet aux entreprises occupant vingt travailleurs

[28] L'exposé des motifs fait également référence en la matière aux « règles en matière de durée du travail (…) [et] aux compétences du comité pour la prévention et la protection au travail telles que visées au Titre VII du Code du Bien-Être au travail ».

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

ou plus et la justification de la distinction ainsi opérée entre des catégories d'entreprises sur le plan de la réglementation de la déconnexion, nécessaire au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution, serait dotée d'un cadre plus précis [29].

46. Le texte néerlandais des articles 17/1, alinéa 2, et 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 (articles 28 et 29 de l'avant-projet) mentionne « de modaliteiten en uitvoering (zoals) bedoeld in de artikelen 16 en 17 ». Les articles 16 et 17, en projet, de la loi précitée font toutefois mention de « modaliteiten en toepassingsvoorwaarden ». Il convient dès lors d'écrire également dans les articles 17/1, alinéa 2, et 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 « de modaliteiten en toepassing » plutôt que « de modaliteiten en uitvoering ». Ce faisant, on opère dans le texte néerlandais une uniformité rédactionnelle qui existe déjà dans le texte français.

47.1. L'article 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 dispose que « [l]orsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visé[s] aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil national du travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable ».

L'article 17, en projet, de la loi du 26 mars 2018 (article 27 de l'avant-projet) prescrit que les éléments énumérés dans cet article doivent au moins être prévus dans la CCT d'entreprise ou dans le règlement de travail.

Il a été demandé au délégué quelles sont les conséquences si une convention collective de travail sectorielle ou nationale ne règle qu'une partie de ces éléments. Le délégué a répondu à cette question en ces termes :

> « Dans un souci de sécurité juridique, il vaudra effectivement mieux que la convention collective de travail sectorielle ou nationale couvre les trois éléments. Si cela n'est pas le cas, il sera nécessaire que cela soit précisé explicitement dans le texte de la convention collective sectorielle ou nationale en question ».

Il est recommandé de préciser le texte de l'avant-projet sur ce point.

47.2. Dès lors que l'article 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 mentionne « les modalités et le dispositif visé[s] aux articles 16 et 17 » et que l'article 16, en projet, ne s'applique qu'aux « employeurs qui occupent au moins 20 (lire : vingt) travailleurs », la question se pose de savoir si l'intention est que les conventions collectives de travail sectorielles ou nationales

[29] Selon le délégué, il a été opté pour deux raisons pour le critère de vingt travailleurs ou plus : d'une part, la présence d'organes de concertation au sein de l'entreprise et, d'autre part, la procédure jugée trop lourde à l'égard d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs. En ce qui concerne le premier critère, on peut se demander si celui-ci peut être utilement invoqué, en tenant compte du fait que la procédure de modification du règlement de travail, même en l'absence d'organes de concertation, implique d'associer « les travailleurs ou leurs délégués » (voir par exemple le régime dérogatoire relatif au régime de travail visé au chapitre 2 de l'avant-projet). Pour ce qui est du deuxième critère, il faudrait pouvoir démontrer que l'avantage de la simplification procédurale est raisonnablement proportionné au désavantage éventuel qui, pour les travailleurs d'entreprises occupant moins de vingt travailleurs, résulte de la non-applicabilité du régime de déconnexion tel que le législateur l'envisage et de la moindre protection corrélative.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

s'appliquent à tous les employeurs ou si ces conventions peuvent également limiter leur champ d'application aux employeurs qui occupent au moins vingt travailleurs.

Tel que l'article 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 est rédigé, cette disposition trouve déjà à s'appliquer si les conventions collectives de travail sectorielles ou nationales ne s'adressent qu'aux employeurs occupant au moins vingt travailleurs. Dans ce cas, il faut cependant attirer l'attention sur la problématique relative au principe d'égalité qui a déjà été abordée au point 45.3. Quoi qu'il en soit, les arguments invoqués par le délégué, à savoir la nécessité de la présence d'un organe de concertation et la volonté de ne pas imposer une procédure d'élaboration lourde aux plus petits employeurs, ne sont pas pertinents lorsque la matière est réglée par une convention collective de travail sectorielle ou nationale.

47.3. L'article 17/2, en projet, de la loi du 26 mars 2018 devra être réexaminé à la lumière des observations qui précèdent.

Article 31

48. Le chapitre 10, en projet, « Plans de formation », s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 précitée et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

Invité à justifier le recours au critère du nombre minimal de vingt travailleurs au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution, le délégué a communiqué ce qui suit :

> « Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins de 20 travailleurs, la confection des plans de formation pourraient constituer une charge administrative trop importante. De plus, dans le cadre de ces petites sociétés, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade. Il convient cependant d'attirer l'attention sur le fait que sur base de l'article 38, le CNT est invité à évaluer les effets de cette nouvelle règlementation. Il n'est donc pas exclu que sur base de ses conclusions, les entreprises employant moins de 20 travailleurs soient visées.
>
> Par ailleurs, vu que les employeurs employant moins de 20 travailleurs bénéficient d'un régime dérogatoire dans la règlementation relative à la formation visée au Chapitre 13, il semblait opportun d'assurer une certaine 'cohérence' entre les 2 règlementations ».

Il est recommandé d'intégrer cette justification dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

Article 32

49. Dans le texte néerlandais de la définition des notions de « formele » et de « informele opleiding », à l'article 32, a) et b), de l'avant-projet, il faut également utiliser une terminologie cohérente. Là où le texte français mentionne uniformément les notions de « formateur » et d'« apprenant », le texte néerlandais emploie indifféremment les notions de «

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

lesgever » et d'« opleider », d'une part, et de « leerling » et de « cursist », d'autre part. Le texte néerlandais de l'avant-projet doit être adapté sur ce point [30].

Une observation similaire peut être formulée à l'égard du texte néerlandais de l'article 41 de l'avant-projet, qui mentionne chaque fois « het rapport » ou « de rapporten », visés à l'article 40, § 1er, 2°, de l'avant-projet, alors que cette dernière disposition ne fait pas mention d'un « rapport », mais bien d'un « verslag ». À l'instar du texte français correspondant, qui fait un usage cohérent du terme « rapport », le texte néerlandais devra également opter pour une terminologie plus uniforme sur ce point.

50. L'article 32, a), de l'avant-projet mentionne qu'« une attestation de suivi de la formation est souvent délivrée ». Pareille mention contient plutôt une définition d'une pratique suivie qu'une disposition à portée normative. Dès lors que seules des règles de droit ont leur place dans un texte normatif, il semble préférable d'omettre la définition précitée.

Une observation identique peut être formulée à propos de la définition figurant à l'article 48, § 1er, a), de l'avant-projet.

51. L'article 31, e), de l'avant-projet définit la notion de « métier en pénurie » pour l'application du chapitre 10. Cette définition s'écarte toutefois de la définition des « métiers en pénurie » inscrite à l'article 39, § 2, de l'avant-projet pour l'application du chapitre 11 de l'avant-projet (« Le monitoring des causes de pénuries de main d'œuvre »).

Il a été demandé au délégué si l'intention est effectivement de définir autrement une même notion. Le délégué a répondu à cette question en ces termes :

> « Afin de sauvegarder une unité dans les concepts utilisés, la définition visée à l'article 32 e) peut être alignée avec celle figurant à l'article 39 § 2: 'on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés' ».

On peut se rallier à la suggestion du délégué. La définition de la notion de « métier en pénurie », figurant à l'article 32, e), de l'avant-projet, devra donc être adaptée en ce sens.

Article 33

52. Il a été demandé au délégué si un régime de sanctions est prévu en cas de non-respect des obligations relatives au plan de formation, au sens de l'article 33 de l'avant-projet et – plus largement – de l'ensemble du chapitre 10 de l'avant-projet. À ce sujet, le délégué a communiqué ce qui suit :

> « Provisoirement, le législateur n'a pas souhaité imposer une sanction immédiate. Les plans doivent être communiqués au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale. Il s'agit déjà d'un contrôle interne à l'entreprise auprès des organes qui peuvent s'assurer de la bonne exécution de cette obligation. Si ces plans ne sont pas déposés, le

[30] Dans le texte néerlandais de l'article 48, § 1er, b), de l'avant-projet, la définition de « informele opleiding » doit également être davantage uniformisée en ce qui concerne l'utilisation des mots « leerling » et « cursist ».

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

'problème' pourra déjà faire l'objet de la concertation sociale au sein de l'entreprise. Le cas échéant, il se pourrait qu'une sanction soit prévue dans le futur. L'évaluation du CNT sera très utile dans ce cadre afin de se rendre compte de quelle manière cette règlementation est suivie sur le terrain ».

Il peut être envisagé de reproduire également cette précision dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

Articles 40 et 41

53. Il n'est pas exclu que les listes, rapports et avis, visés à l'article 40, § 1er, de l'avant-projet, qui doivent être établis par les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires concernées, comporteront notamment des aspects présentant des points de convergence avec des matières qui ne relèveront pas de la compétence de l'autorité fédérale, mais bien de celle des entités fédérées. À cet égard, on songe principalement aux compétences dont les régions disposent, conformément à l'article 6, § 1er, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980 'de réformes institutionnelles', en ce qui concerne la politique de l'emploi.

Eu égard au fait qu'en vue d'un exercice adéquat de la mission que l'article 40, § 1er, de l'avant-projet confie aux commissions paritaires et aux sous-commissions paritaires, il n'est guère praticable de faire totalement abstraction à cet égard de la politique d'un autre niveau de pouvoir, la disposition de l'article 40, § 1er, de l'avant-projet peut être jugée admissible.

L'article 41, § 3, de l'avant-projet prescrit toutefois que le ministre du Travail (lire : de l'Emploi) transmet les listes des métiers en pénurie, les rapports exposant les causes de pénurie et l'avis assorti des mesures visant à remédier à ces lacunes « aux ministres des entités fédérées qui ont l'Emploi dans leur compétence (lire : leurs attributions) ».

L'exposé des motifs indique à propos de cette disposition ce qui suit:

« Afin que les informations fournies dans ces rapports soient utilisées de manière optimale, le Ministre fédéral du travail (lire : de l'Emploi) transmettra ces rapports aux Ministres des entités fédérées ayant l'emploi dans leurs attributions ».

En outre, indépendamment de la constatation qu'il n'appartient de toute évidence pas au législateur fédéral de s'immiscer dans la répartition des compétences au sein d'un gouvernement d'une entité fédérée, la transmission des données concernées, et plus particulièrement des rapports assortis de mesures visant à remédier aux lacunes, paraît en fait avoir pour but d'influencer, à tout le moins indirectement, la politique que les entités fédérées concernées mènent, dans le cadre de leurs propres compétences, essentiellement en matière d'emploi. Interprété en ce sens, l'article 41, § 3, de l'avant-projet semble à tout le moins viser des conséquences plus étendues en réalité qu'exclusivement celles d'une communication d'information purement facultative au profit des entités fédérées. Dans cette hypothèse, l'obligation d'information que l'article 41, § 3, de l'avant-projet impose au ministre fédéral de l'Emploi pose problème du point du vue de la répartition des compétences et une telle obligation

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

réglée unilatéralement par le législateur devrait plutôt faire l'objet d'un cadre d'accords élaboré en coopération avec les entités fédérées [31].

Il est recommandé de soumettre également l'article 44, § 2, de l'avant-projet à un examen approfondi compte tenu du point de vue précité. Cette disposition prescrit notamment que les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent les fiches sectorielles concernées « au membre du gouvernement qui a l'[E]mploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l'[É]galité des chances dans ses attributions ».

54. Sous réserve des observations formulées au point 53, on remplacera à l'article 41, § 3, de l'avant-projet la référence aux « avis, assortis des mesures visées à l'article 40, § 1er, 3° » par une référence à « l'avis assorti des mesures mentionnées à l'article 40, § 1er, 3° ».

Article 42

55. L'article 42 ayant plutôt une portée informative et non normative, il vaudrait mieux l'omettre de l'avant-projet [32]. En outre, une telle disposition pourrait avoir pour effet que l'absence d'une disposition similaire dans d'autres chapitres de l'avant-projet ou dans d'autres lois déjà existantes, qui confient également des missions aux commissions partitaires et aux sous-commissions paritaires, prête à confusion.

Article 47

56. L'article 47 de l'avant-projet dispose que le chapitre concerné « entre en vigueur le 1er janvier 2022 ».

Il en résulterait que les dispositions du chapitre 12 produiraient leurs effets rétroactivement [33]. Reste à savoir si telle est réellement l'intention.

On n'aperçoit en tout cas pas clairement quelles seraient les conséquences concrètes d'une telle rétroactivité à l'égard par exemple de la création de la cellule concernée et de l'établissement de fiches par cette cellule (article 43 de l'avant-projet) et de l'obligation de communiquer « tous les deux ans » ces fiches aux (sous-)commissions paritaires (article 44, § 1er, de l'avant-projet).

Il est recommandé de soumettre le champ d'application temporel du chapitre 12 de l'avant-projet à un examen complémentaire.

[31] Le cas échéant, on pourrait également opter pour la conclusion d'un accord de coopération au sens de l'article 92*bis* de la loi spéciale du 8 août 1980 précitée.

[32] Comme l'a confirmé le délégué : « De bepaling was bedoeld om te verduidelijken dat de paritaire comités een specifieke opdracht krijgen toegewezen op grond van artikel 38 cao-wet. Maar ze kan inderdaad worden geschrapt ».

[33] Dans ce cas, il faut écrire « Le présent chapitre produit ses effets le 1er janvier 2022 ».

‡LW-ACFWQCCH-HBBGFVT‡

Article 49

57. Selon l'article 49, § 2, de l'avant-projet, les employeurs qui occupent moins de dix travailleurs sont exclus de l'application du chapitre 13. Le délégué a commenté cette délimitation du champ d'application comme suit :

> « Il est estimé que pour les entreprises qui emploient moins 10 travailleurs, le recours à des formations informelles et sur le lieu de travail est beaucoup plus répandu et suffisant. Le législateur n'a pas estimé nécessaire de les impliquer à ce stade ».

L'article 56 de l'avant-projet prévoit un régime dérogatoire pour les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs. À ce propos, le délégué a déclaré ce qui suit :

> « La formation étant souvent suivie de manière informelle dans les entreprises comptant moins de travailleurs. De plus, pour des raisons organisationnelles il peut être difficile de respecter le nombre de jours de formation prévu de manière générale. Le législateur a cependant prévu que pour ces employeurs le nombre de jours pourra être revu par le Roi ou être augmentés par une CCT rendue obligatoires. En effet, les partenaires sociaux sont les mieux placés pour définir le nombre de jours pour les 'petites' sociétés faisant partie de leur ressort ».

Il est recommandé d'intégrer ces précisions dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

Article 50

58. L'article 50 de l'avant-projet s'énonce comme suit :

> « Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de minimum 5 jours par an, par équivalent temps plein, à partir du 1er janvier 2024 ».

Dans sa rédaction actuelle, cette disposition semble avoir une portée générale (« [c]haque travailleur »). Le commentaire que l'exposé des motifs consacre à cette disposition indique toutefois que celle-ci vise les travailleurs occupés à temps plein, alors que pour les travailleurs occupés à temps réduit, le nombre de jours de formation sera déterminé par le Roi, en vertu de l'article 58 de l'avant-projet. Le champ d'application ainsi limité de l'article 50 de l'avant-projet devrait être formulé de manière plus explicite dans le texte de l'avant-projet. La question se pose également de savoir pourquoi le législateur ne prévoit pas lui-même un droit individuel à la formation minimum à l'égard des travailleurs occupés à temps réduit, comme il le fait toutefois à l'égard des travailleurs occupés à temps plein. Cette différence de traitement devra pouvoir être justifiée au regard du principe d'égalité garanti par la Constitution.

Article 52

59. Tant l'article 52, § 1er, 1°, que l'article 53, § 3, de l'avant-projet disposent que le nombre de jours de formation s'élève par année, en 2022, au moins à trois jours, en 2023 au moins à quatre jours et à partir de 2024 au moins à cinq jours. La disposition citée en premier

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

s'applique lorsque le droit individuel à la formation est concrétisé par le biais d'une convention collective de travail sectorielle rendue obligatoire par le Roi; la dernière disposition s'applique lorsque, en l'absence d'une telle convention collective de travail, le droit est concrétisé par l'octroi d'un crédit formation sur un compte formation.

Dans le premier cas, le nombre minimum de jours, en vertu de l'article 52, § 5, peut être modifié par une convention collective de travail rendue obligatoire, sans que ce nombre puisse être inférieur à deux. Dans le deuxième cas, pareille possibilité de dérogation n'existe pas.

Invité à préciser cette différence à la lumière du principe d'égalité garanti par la Constitution, le délégué a communiqué ce qui suit :

> « Les deux situations ne sont pas les mêmes. En l'absence d'une convention collective conclue au niveau du secteur, le travailleur n'est pas protégé de la même manière. Le but de la règlementation est de lui réserver donc le maximum de garantie en matière de formation. Lorsque la matière de la formation est réglée par une CCT, le législateur estime que les droits des travailleurs (représentés par les organisations syndicales) sont garantis. Il se peut donc que les partenaires sociaux, au vu des spécificités de leur secteur, dérogent au régime général. Il y va du respect de la concertation sociale ».

Il y a lieu d'observer que si le dispositif en projet a effectivement pour but de protéger le travailleur et « de lui réserver donc le maximum de garantie en matière de formation », cet objectif n'est pas réalisé par la réduction du nombre de jours de formation. Par conséquent, la différence de traitement concernée devra être soumise à un examen complémentaire. Si une justification plus utile peut être donnée, il est conseillé de l'intégrer dans l'exposé des motifs de l'avant-projet.

60. À la fin de l'article 52, § 5, alinéa 2, de l'avant-projet, le segment de phrase, dans le texte français, « peut toutefois pas porter le nombre de jours indiqués au § 1 à un nombre inférieur à deux» ne correspond pas au segment de phrase « kan evenwel geen aantal dagen bepalen dat lager is dan twee », dans le texte néerlandais. Il conviendrait de mieux harmoniser les deux textes. Il peut être envisagé d'écrire, à la fin du texte néerlandais, « kan evenwel het in § 1 vermelde aantal dagen niet vaststellen op een aantal dat lager is dan twee ».

Article 54

61. Dans le texte néerlandais, les mots « een individueel opleidingsrecht van minstens 3 dagen per voltijds equivalent » doivent être remplacés par les mots « een individueel opleidingsrecht van minstens drie dagen per jaar per voltijds equivalent » (« un droit individuel à la formation d'au moins 3 jours par an par équivalent temps plein »).

Article 55

62. À l'article 55, alinéa 2, de l'avant-projet, il y a une discordance entre les textes français (« si celle-ci intervient avant ce terme ») et néerlandais (« indien dit eindigt voordat

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

voormelde periode van vijf jaar afloopt »). Dans un souci de clarté, il est recommandé de faire également référence dans le texte français à la « période de cinq ans ».

63. L'article 55, alinéa 3, de l'avant-projet dispose qu'« [e]n cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre les jours de formation accumulés et non utilisés par période de cinq ans avant la fin de son contrat de travail ».

Le délégué a confirmé que l'on vise ici le suivi de formations pendant le délai de préavis. À la question de savoir quelles sont les conséquences au niveau des jours de formation si un délai de préavis n'est pas presté, mais qu'une indemnité de préavis est payée [34], le délégué a déclaré ce qui suit :

> « Le travailleur qui preste son préavis doit pouvoir continuer à suivre des formations. En cas de paiement de l'indemnité de préavis et cessation immédiate de la relation de travail, il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort des jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris ».

Compte tenu de l'intérêt pratique de ce qui précède et du fait que dans de telles situations, il ne sera pas toujours évident d'arriver à un accord entre le travailleur et l'employeur, il serait également préférable que le législateur règle expressément cette hypothèse.

64. Toujours à l'article 55, alinéa 3, de l'avant-projet, il est recommandé de préciser ce que vise concrètement le membre de phrase « par période de cinq ans ».

Article 56

65. L'article 56, § 3, de l'avant-projet dispose que « [l]e nombre de jours indiqués aux §§ 1[er] et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en [C]onseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968 ».

Dès lors qu'il existe deux instruments distincts permettant d'augmenter le nombre de jours, on peut se demander si, dans un souci de sécurité juridique, il ne serait pas recommandé de préciser de quelle manière ces instruments s'articulent dans la pratique.

Article 57

66. Dès lors que le texte français de l'article 57, alinéa 1er, de l'avant-projet mentionne les mots « en dehors de son horaire de travail habituel », il vaudrait mieux remplacer, à l'alinéa 2 de cette disposition, les mots « en dehors du temps ordinaire de travail » par les mots « en dehors de l'horaire de travail habituel ».

Article 58

[34] Voir l'article 39 de la loi du 3 juillet 1978.

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

67. Il a été demandé au délégué si l'intention est que le Roi puisse également fixer les modalités de calcul du nombre de jours de formation en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail. En réponse à cette question, le délégué a proposé d'adapter le texte de l'article 58, § 1er, 1°, de l'avant-projet, comme suit :

> « les modalités suivant lesquelles le nombre de jours de formation est calculé pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail durant toute l'année calendrier [ou dont le contrat de travail a été suspendu durant une partie ou la totalité de l'année calendrier], compte tenu du contrat de travail du travailleur; ».

On peut se rallier à cette suggestion du délégué.

Article 60

68. On adaptera la formulation de l'article 60, § 1er, de l'avant-projet comme suit :

« La section 1re du chapitre 2 du titre 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, modifiée par la loi du 26 mars 2018, est abrogée ».

Article 61

69. L'article 61 de l'avant-projet prévoit le développement d'un « système informatique et [d']une application électronique, dénommée '*Individual Learning Account*', en abrégé 'ILA' (...), avec comme objectif de supporter de façon digitale la création d'un compte formation individuel pour chaque personne qui entre sur le marché de (lire : du) travail en Belgique ».

L'article 61, alinéa 2, de l'avant-projet habilite le Roi à déterminer, « après avis de l'Autorité de protection des données, les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel, les droits à la formation que ledit compte formation individuel contient, les moyens de financement de ce compte ainsi que l'usage de ces données, de même que les délais de conservation de ces dernières ».

Le délégué a fourni les explications suivantes à propos de la délégation de pouvoirs au Roi, contenue à l'article 61, alinéa 2, de l'avant-projet :

> « La règlementation relative à l'ILA doit être développée. Cette Loi sert de base à cette nouvelle règlementation dont les modalités pratiques seront déterminées par A.R.
>
> L'article 22 de la Constitution prévoit ce qui suit : 'Chacun a droit au respect de sa vie privée et familiale, sauf dans les cas et conditions fixés par la loi. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit.'
>
> Au vu que l'ILA devra renfermer une série d'informations personnelles des travailleurs, le Roi après avoir obtenu l'avis l'Autorité de protection des données, fixera les données personnelles qui doivent figurer dans ledit compte formation individuel.
>
> En sollicitant l'avis de l'Autorité de protection des données, il est estimé que le règles du respect de la vie privée seront prise en compte et donc respectées. Nous ne

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡

> voyons pas directement d'impact négatif ou de contrariété avec la règlementation du respect de la vie privée ».

Ni l'intention de respecter les aspects de droit matériel du droit à la protection de la vie privée, ni l'intention de recueillir en l'espèce l'avis de l'Autorité de protection des données, ce qui en tout état de cause est une obligation imposée par le Règlement général sur la protection des données, ne peuvent justifier qu'il soit passé outre au principe de légalité, consacré par l'article 22 de la Constitution, comme on l'a déjà évoqué aux points 33.2 et 33.3 du présent avis.

Par conséquent, les éléments essentiels du dispositif devront sur ce point encore être élaborés par le législateur lui-même. La délégation prévue à l'article 61, alinéa 2, ne pourra pas pour cette raison être maintenue en l'état dans l'avant-projet.

70. À propos de la mission relative à la gestion et au financement de l'ILA, que l'article 61, alinéa 3, de l'avant-projet confie au Roi, le délégué a encore déclaré ce qui suit :

> « Cet article a pour but de permettre au Roi de fixer l'ensemble des règles permettant le fonctionnement de l'ILA qui est actuellement en développement et dont les évolutions font également objet au sein de la Commission Européenne. Il va de soi que le Roi ne va pas déroger aux réglementations en matière des budget et des financements publics ».

L'article 61, alinéa 3, de l'avant-projet ne peut de toute évidence procurer de fondement juridique pour déroger aux règles constitutionnelles en matière budgétaire (budget et financements publics).

La même observation vaut pour l'article 61, alinéa 2, de l'avant-projet, dans la mesure où il habilite le Roi à déterminer « les moyens de financement de ce compte [formation] ». Si ce financement, par exemple, doit se faire sur la base d'un impôt, d'une redevance ou autre contribution, il faut, selon le cas, tenir compte à cet égard du principe de légalité applicable.

71. Sous réserve des observations formulées aux points 69 et 70, il faut relever qu'il est peu judicieux – comme c'est le cas à l'article 61, alinéa 1er, de l'avant-projet – de reproduire une citation sous forme abrégée (« ILA ») du système informatique concerné, et de mentionner néanmoins dans les dispositions subséquentes tant la dénomination complète de ce système que son abréviation. Dans ce cas, la mention de l'abréviation à utiliser peut évidemment chaque fois suffire.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS Marnix VAN DAMME

‡LW-ACFWQCCCH-HBBGFVT‡