

78.106/16

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

**Avant-projet de loi portant des dispositions
diverses**

**Voorontwerp van wet houdende diverse
bepalingen**

PHILIPPE, Roi des Belges,

FILIP, Koning der Belgen,

A tous, présents et à venir, Salut.

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze
Groet.

Sur la proposition du ministre de l'Emploi,

Op de voordracht van de minister van Werk,

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

Le ministre de l'Emploi est chargé de présenter, en
notre nom, à la Chambre des représentants le projet
de loi dont la teneur suit:

De minister van Werk is ermee belast het ontwerp
van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze
naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in
te dienen:

Chapitre 1^{er} – Disposition introductive

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

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

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

Chapitre 2 – Relations individuelles du travail

Hoofdstuk 2 - Individuele arbeidsbetrekkingen

**Section 1^{ère} – Modifications concernant la
réglementation des heures supplémentaires
volontaires**

**Afdeling 1 – Wijzigingen met betrekking tot de
regeling van de vrijwillige overuren**

Art. 2. Dans l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971
sur le travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, les
modifications suivantes sont apportées :

Art. 2. In artikel 25bis van de Arbeidswet van 16
maart 1971, ingevoegd bij wet van 5 maart 2017,
worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1^o dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « 100
heures » sont remplacés par les mots « 360
heures » ;

1^o in paragraaf 1, eerste lid worden de woorden "100
uren" vervangen door de woorden "360 uren";

2^o dans le paragraphe 1^{er}, le deuxième alinéa est
abrogé ;

2^o in paragraaf 1 wordt het tweede lid opgeheven;

3^o le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

3^o paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

« §2. L'accord du travailleur est constaté, par écrit,
de manière explicite, préalable et écrite, et pour une
durée déterminée d'un an. L'accord est chaque fois
tacitement renouvelé pour une nouvelle période d'un
an. L'accord peut être résilié à tout moment, par
écrit, par chacune des parties, moyennant le respect

"§2. Het akkoord van de werknemer wordt
uitdrukkelijk, voorafgaand, schriftelijk en voor een
bepaalde duur van een jaar vastgesteld. Het akkoord
wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een nieuwe
periode van een jaar. Het akkoord kan te allen tijde
door elke partij schriftelijk worden opgezegd mits

d'un délai de préavis de deux mois qui prend cours le jour suivant le préavis.

L'employeur ne peut pas obliger le travailleur à accepter un tel accord, ni le soumettre à un traitement défavorable en raison de son refus d'accepter un tel accord. » ;

4° l'article est complété par les paragraphes 3 et 4, rédigés comme suit :

« §3. La rémunération supplémentaire déterminée à l'article 29, §1^{er} ne s'applique pas aux 240 heures des 360 heures mentionnées à l'article 25bis, §1^{er}.

§4. Cet article ne s'applique pas aux travailleurs qui réduisent leur temps de travail en application du chapitre IV, section 5 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Un travailleur à temps partiel, en dehors du cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 précitée, peut faire application du présent article uniquement dans le cadre d'un surcroît temporaire du travail et à condition de travailler depuis au moins trois ans, sur la base d'un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le deuxième alinéa n'est pas d'application pour les travailleurs à temps partiel qui ont déjà conclu, avant le 1^{er} juillet 2025, avec l'employeur concerné, un accord tel que visé dans le présent article. ».

Art. 3.

Art. 4. Dans l'article 31/1 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, inséré par la loi du 15 janvier 2018, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « 100 heures » sont remplacés par les mots « 360 heures » ;

2° les mots « 360 heures » sont remplacés par les mots « 450 heures ».

Art. 5.

Art. 6.

Art. 7. L'Office National de Sécurité Sociale transmet chaque année, au plus tard le 31 mars, aux ministres de l'Emploi, des Affaires sociales et des Finances, un rapport concernant l'utilisation des heures supplémentaires volontaires, telles que

naleving van een opzeggingstermijn van twee maanden, die ingaat de dag na de opzegging.

De werkgever kan de werknemer niet verplichten tot dergelijk akkoord of hem onderwerpen aan een nadelige behandeling omwille van het weigeren van dergelijk akkoord.”;

4° het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 3 en 4, luidende:

“§3. Het overloon bepaald bij artikel 29, §1 is niet van toepassing op 240 uren van de 360 uren bedoeld in artikel 25bis, §1.

§4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Een deeltijdse werknemer, buiten het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de voormelde herstellwet van 22 januari 1985, kan slechts toepassing maken van dit artikel wanneer zich een tijdelijke vermeerdering van werk voordoet en op voorwaarde dat hij al minstens drie jaar werkt op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Het tweede lid geldt niet voor deeltijdse werknemers die reeds voor 1 juli 2025 een akkoord als bedoeld in dit artikel afsloten met de desbetreffende werkgever.”.

Art. 3.

Art. 4. In artikel 31/1 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, ingevoegd bij de wet van 15 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “100 uren” wordt vervangen door het woorden “360 uren”;

2° de woorden “360 uren” wordt vervangen door de woorden “450 uren”.

Art. 5.

Art. 6.

Art. 7. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bezorgt jaarlijks, uiterlijk op 31 maart, aan de ministers van Werk, Sociale Zaken en Financiën een verslag met betrekking tot het gebruik van de vrijwillige overuren, zoals bedoeld in artikel 25bis

visées à l'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, au cours de l'année civile précédente.

Art. 8. Cette section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026, à l'exception de l'article 7 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Section 2 – Assouplissements concernant les règlements de travail

Sous-Section 1. - Assouplissement de l'obligation de la mention des horaires dans les règlements de travail

Art. 9. Dans l'article 6, § 1^{er}, 1^o, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 5 mars 2017, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« soit le commencement et la fin de la journée régulière de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'arrêt régulier du travail, soit le cadre de la durée de travail normale composé des éléments suivants :

- a) les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être fixées ;
- b) la plage journalière au cours de laquelle les prestations de travail peuvent être fixées ;
- c) la durée du travail journalière minimale et maximale ;
- d) la durée normale et maximale du travail hebdomadaire. ».

Sous-section 2. – Introduction des horaires dans le règlement de travail

Art. 10. Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 11, alinéa 9 est complété par les phrases suivantes :

“Lorsque le projet de modification du règlement de travail existant concerne une extension du cadre fixé de la durée normale de travail tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, ou l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors de ce cadre, sa décision est néanmoins valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Si le règlement de travail existant ne fixe pas de cadre de la durée normale de travail, tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, et que le projet de modification de ce règlement de travail porte sur l'introduction d'un horaire, sa décision est également valable si

van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in het voorafgaande kalenderjaar.

Art. 8. Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2026, met uitzondering van artikel 7 dat in werking treedt op 1 januari 2027.

Afdeling 2 – Versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen

Onderafdeling 1. - Versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

Art. 9. In artikel 6, § 1, 1^o, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“hetzij de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid, hetzij het kader van de gewone arbeidstijd bestaande uit de volgende elementen:

- a) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- b) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- d) de normale en de maximale wekelijkse arbeidsduur.”.

Onderafdeling 2. – Invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

Art. 10. In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt artikel 11, negende lid, aangevuld met de volgende zinnen:

“Wanneer het ontwerp van wijziging van het bestaand arbeidsreglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, is zijn beslissing evenwel geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen. Als in het bestaand arbeidsreglement geen kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, is vastgesteld en het ontwerp van wijziging van dit arbeidsreglement

elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs. »

betrekking heeft op de invoering van een uurrooster, is zijn beslissing eveneens geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.”.

Art. 11. Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'article 12, alinéa 11 est complété par les phrases suivantes :

Art. 11. In de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt artikel 12, elfde lid, aangevuld met de volgende zinnen:

« Lorsque le projet de modification du règlement de travail existant concerne une extension du cadre fixé de la durée du travail normale tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, ou l'introduction d'un horaire de travail qui se situe en dehors de ce cadre, sa décision est néanmoins valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs. Si le règlement de travail existant ne fixe pas de cadre pour la durée normale de travail, tel que visé à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, et que le projet de modification de ce règlement de travail porte sur l'introduction d'un horaire, la décision est également valable si elle a recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative d'employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative de travailleurs. »

“Wanneer het ontwerp van wijziging van het bestaand arbeidsreglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, is zijn beslissing evenwel geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen. Als in het bestaand arbeidsreglement geen kader van de gewone arbeidstijd, als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, is vastgesteld en het ontwerp van wijziging van dit arbeidsreglement betrekking heeft op de invoering van een uurrooster, is zijn beslissing eveneens geldig wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.”.

Section 3 – Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail

Afdeling 3 – Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur

Art. 12. Dans l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par la loi 22 décembre 1989 et la loi du 20 juillet 2005, les alinéas 5 à 9 actuels sont abrogés.

Art. 12. In artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door de wet van 22 december 1989 en de wet van 20 juli 2005, wordt het huidige vijfde tot en met het negende lid opgeheven.

Art. 13. L'arrêté royal du 21 décembre 1992 déterminant les dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des travailleurs à temps partiel fixée à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par l'arrêté royal du 23 septembre 2022, est abrogé

Art. 13. Het koninklijk besluit van 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11bis van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 september 2022, wordt opgeheven.

Section 4 – Promotion de l'employabilité du travailleur licencié visé à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Afdeling 4 – Bevordering van de inzetbaarheid van de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Art. 14. A l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, remplacé par la loi du 15 mai 2024, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 2 du paragraphe 2 les mots « op het loon » sont abrogés à la fin du texte en néerlandais ;

2° dans le même alinéa 2 du paragraphe 2 le mot « déduites » est remplacé par le mot « retenues » dans le texte en français ;

3° dans le paragraphe 5 les mots « dans un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur » sont remplacés par les mots « pour le 1^{er} avril 2026 ».

Section 5 – Travail de nuit

Sous-section 1. - Modifications de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 15. Dans le chapitre III, section 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'intitulé de la sous-section 1^{ère}, insérée par la loi du 17 février 1997, est remplacé par ce qui suit :

« Sous-section 1^{ère} : Définition du travail de nuit ».

Art. 16. Dans le chapitre III de la même loi, l'article 35, remplacé par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 4 décembre 1998, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 35. Par travail de nuit, on entend le travail exécuté entre 20 heures et 6 heures.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, on entend par travail de nuit, pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, le travail exécuté entre 24 heures et 5 heures.

Il ne peut être dérogé à cette définition ni par convention collective de travail, ni par accord individuel, ni par le règlement de travail pour les travailleurs dont le contrat de travail commence à partir du 1^{er} janvier 2026.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, les primes et avantages liés au travail de nuit, tels que prévus sur base de dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur au 1^{er} janvier 2026 continueront à s'appliquer.

Pour l'application de l'alinéa 2, on entend par entreprises du secteur de la distribution et des

Art. 14. In artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vervangen bij de wet van 15 mei 2024, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid van paragraaf 2 worden in de Nederlandse tekst op het eind de woorden "op het loon" opgeheven;

2° in hetzelfde tweede lid van paragraaf 2 wordt in de Franse tekst het woord "déduites" vervangen door het woord "retenues";

3° in paragraaf 5 worden de woorden "binnen een termijn van twee jaar te rekenen vanaf de inwerkingtreding ervan" vervangen door de woorden "voor 1 april 2026".

Afdeling 5 – Nachtarbeid

Onderafdeling 1. - Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

Art. 15. In hoofdstuk III, afdeling 4 van de wet van 16 maart 1971, wordt de titel van onderafdeling 1, ingevoegd door de wet van 17 februari 1997, vervangen als volgt:

« Onderafdeling 1 : Definitie nachtarbeid ».

Art. 16. In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 35, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 4 december 1998, vervangen als volgt:

"Art. 35. Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20 en 6 uur.

In afwijking van het eerste lid wordt, voor de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, onder nachtarbeid verstaan de arbeid verricht tussen 24 en 5 uur.

Van deze definitie kan, noch bij collectieve arbeidsovereenkomst, noch bij individuele overeenkomst, noch bij het arbeidsreglement van afgeweken worden voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 januari 2026.

Zonder afbreuk te doen aan het vorige lid, zullen de premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid, zoals ze werden bepaald op basis van de conventionele en reglementaire bepalingen van kracht op 1 januari 2026, van toepassing blijven.

Voor de toepassing van het tweede lid, wordt onder ondernemingen uit de distributiesector en de

secteurs connexes, y compris le commerce électronique, les entreprises relevant de la compétence de :

- la Commission paritaire du commerce de détail indépendant ;
- la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire ;
- la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique ;
-
- la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, et
- la Commission paritaire des grands magasins.

aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, verstaan de ondernemingen vallend onder de bevoegdheid van:

- het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel;
- het Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren;
- het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek ;
- het Paritair Comité voor de grote kleinhandelzaken, en
- het Paritair Comité voor de warenhuizen.

Le Roi peut modifier la liste des commissions paritaires visée à l'alinéa 5 par arrêté délibéré en conseil des ministres. ».

De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de ministerraad de lijst van paritaire comités bedoeld in het vijfde lid wijzigen.”.

Art. 17. Dans le chapitre III, section 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'intitulé de la sous-section 2, insérée par la loi du 17 février 1997, est remplacé par ce qui suit :

Art. 17. In hoofdstuk III, afdeling 4 van de wet van 16 maart 1971, wordt de titel van onderafdeling 2, ingevoegd door de wet van 17 februari 1997, vervangen als volgt:

« Sous-section 2 : régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6h mais ne constituant pas un régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, § 4 ».

“Onderafdeling 2: arbeidsregeling met prestaties tussen 20 en 6 uur maar die geen arbeidsregeling met nachtprestaties is in de zin van artikel 38, § 4”.

Art. 18. Dans le chapitre III de la même loi, l'article 36, remplacé par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 5 mars 2017, est abrogé.

Art. 18. In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 36, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 5 maart 2017, opgeheven.

Art. 19. Dans le chapitre III de la même loi, l'article 37, remplacé par la loi du 17 février 1997, est abrogé.

Art. 19. In hoofdstuk III van dezelfde wet, wordt artikel 37, vervangen bij de wet van 17 februari 1997, opgeheven.

Art. 20. Dans, l'article 38 de la même loi, remplacé par la loi du 17 février 2017 et modifié par la loi du 25 décembre 2017, les modifications suivantes sont apportées :

Art. 20. In artikel 38 van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 17 februari 1997 en gewijzigd bij de wet van 25 december 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° les paragraphes 1^{er} et 2 sont remplacés par ce qui suit :

1° de paragrafen 1 en 2 worden vervangen als volgt:

« Art. 38. § 1^{er}. Un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit soit par une convention collective de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclue entre

“Art. 38. § 1. Een arbeidsregeling met nachtprestaties wordt ingevoegd hetzij door een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

l'employeur et toutes les organisations qui sont représentées dans la délégation syndicale dans l'entreprise, soit selon les règles prévues aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er} et qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, visées à l'article 35, alinéa 2, un régime de travail comportant des prestations de nuit est introduit soit par la conclusion d'une convention collective de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, soit selon les dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er} et qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement de travail dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Si un régime de travail comportant des prestations de nuit, conformément à l'alinéa 1^{er}, est introduit selon les dispositions des articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, et que le fonctionnaire, lors de sa tentative de conciliation visée à l'article 11, alinéa 6, et à l'article 12, alinéa 7, constate qu'il s'agit d'un régime de travail légal, il en informe l'employeur et, le cas échéant, le président du conseil d'entreprise. Le règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.

3° Dans le paragraphe 3, l'alinéa 4 est supprimé :

4° dans le paragraphe 5, les mots « dispositions des §§ 1^{er} et 2, ou de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans

gesloten tussen de werkgever en alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in de onderneming, hetzij volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid en die het arbeidsreglement wijzigen, in dit arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, kan in de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, als bedoeld in artikel 35, tweede lid, een arbeidsregeling met nachtprestaties worden ingevoerd hetzij door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, hetzij volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de voormelde wet van 8 april 1965.

In afwijking van de artikelen 11 en 12 van de voormelde wet van 8 april 1965 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid en die het arbeidsreglement wijzigen, in dit arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen binnen de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.

Indien een arbeidsregeling met nachtprestaties overeenkomstig het eerste lid wordt ingevoegd volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965, en de ambtenaar bij zijn poging tot verzoening, als bedoeld in artikel 11, zesde lid en artikel 12, zevende lid, vaststelt dat het een wettige arbeidsregeling betreft, stelt hij de werkgever en, in voorkomend geval, de voorzitter van de ondernemingsraad hiervan in kennis. Het arbeidsreglement treedt dan in werking de achtste dag na deze kennisgeving.

3° In paragraaf 3 wordt het vierde lid opgeheven;

4° in paragraaf 5 worden de woorden « bepalingen van de §§ 1 en 2, of van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe

les entreprises » sont remplacés par les mots « dispositions des paragraphes 1^{er} et 2 ».

arbeidsregelingen in de ondernemingen” vervangen door de woorden “bepalingen van de paragrafen 1 en 2”.

Sous-section 3. - Modifications de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit

Art. 22. Dans l'article 3 de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, le paragraphe 1^{er} est abrogé.

Onderafdeling 3. - Wijzigingen aan het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid

Art. 22. In artikel 3 van het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, wordt paragraaf 1 opgeheven.

Sous-section 4. - Modifications de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

Art. 23. Le chapitre 7 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, contenant les articles 27 et 28, est abrogé.

Onderafdeling 4. - Wijzigingen van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

Art. 23. Hoofdstuk 7 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, die de artikelen 27 en 28 bevat, wordt opgeheven.

Sous-section 5. - Modification de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction

Art. 24. Dans l'article 4 de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction, le 1^o est abrogé.

Onderafdeling 5. - Wijziging van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken

Art. 24. In artikel 4 van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken wordt de bepaling onder 1^o opgeheven.

Sous-section 6. - Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Art. 25. Dans l'article 2 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, modifié en dernier lieu par la loi du 15 janvier 2018, le 2^o est abrogé.

Onderafdeling 6. - Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Art. 25. In artikel 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 15 januari 2018, wordt de bepaling onder 2^o opgeheven.

Sous-section 7. Evaluation

Art. 26. Les dispositions de la section 6 font l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail et par le Conseil Central de l'Economie pour le 30 juin 2027.

Onderafdeling 7. - Evaluatie

Art. 26. De bepalingen van afdeling 6 maken het voorwerp uit van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voor 30 juni 2027.

Section 6 – Limitation de la durée maximale du préavis

Art. 27. Dans l'article 37/2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mars 2018, un § 1/1 est inséré entre le § 1^{er} et le § 2 rédigé comme suit :

Afdeling 6 – Beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn

Art. 27. In artikel 37/2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 26 december 2013 en gewijzigd bij de wet van 26 maart 2018, wordt tussen de paragrafen

1 en 2 een paragraaf 1/1 ingevoegd, luidend als volgt:

« § 1/1. Par dérogation au § 1^{er}, pour les contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1^{er} janvier 2026, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de quatre mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre mois et moins de cinq mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq mois et moins de six mois d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;
- sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;
- neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;
- dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;
- onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;
- treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;
- quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

A partir de cinq ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base de trois semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de dix-sept ans ou plus d'ancienneté, le délai de préavis est de 52 semaines et il n'augmente plus. ».

Art. 28. Cette section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

“§1/1. Voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2026, wordt, wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, de opzeggingstermijn in afwijking van paragraaf 1 vastgesteld op:

- een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vier maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen vier maanden en minder dan vijf maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen vijf maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;
- zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;
- negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;
- tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;
- elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;
- dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;
- vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

Vanaf vijf jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met drie weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf zeventien jaar of meer anciënniteit bedraagt de opzeggingstermijn 52 weken en wordt hij niet verder meer opgebouwd.”.

Art. 28. Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2026.

Section 7 – Travail intérimaire

Art. 29. A l'article 8 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, remplacé par la loi du 30 août 2016, les modifications suivantes sont apportées :

- a) dans le paragraphe 2 l'alinéa 1er est abrogé ;
- b) dans l'alinéa 3 du même paragraphe 2 les mots « des deux alinéas précédents » sont remplacés par les mots « de l'alinéa précédent ».
- c) dans l'alinéa 2 du paragraphe 3 le 1^o est abrogé.

Afdeling 7 – Uitzendarbeid

Art. 29. In artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, vervangen bij de wet van 30 augustus 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in paragraaf 2 wordt het eerste lid opgeheven;
- b) in dezelfde paragraaf 2 worden in het derde lid de woorden "de vorige twee leden" vervangen door de woorden "het vorige lid";
- c) in paragraaf 3 wordt in het tweede lid de bepaling onder 1^o opgeheven.

Chapitre 3 – Relations collectives de travail --
Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du
21 décembre 2007 relative à l'exécution de
l'accord interprofessionnel 2007-2008,
modifiée pour la dernière fois par la loi du 26
décembre 2022 modifiant diverses
dispositions concernant les relations
collectives de travail.

Hoofdstuk 3 – Collectieve arbeidsbetrekkingen
- Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet
van 21 december 2007 betreffende de
uitvoering van het interprofessioneel akkoord
2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26
december 2022 tot wijziging van verschillende
bepalingen inzake de collectieve
arbeidsbetrekkingen.

Art. 30 . A l'article 8, § 1 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 est apportée la modification suivante :

Art. 30 . In artikel 8, § 1 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008 wordt de volgende aanpassing aangebracht:

Entre les mots « est déposé » et les mots « au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale », sont insérés les mots suivants : « via une application digitale mise à disposition à cet effet par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site web ».

Aan het einde van de eerste paragraaf worden de volgende woorden toegevoegd: "via een digitale applicatie die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg daartoe ter beschikking stelt op zijn website".

Art. 31 . A l'article 8, § 2, alinéa 3 de la même loi, est ajouté un 5° libellé comme suit :

Art. 31 . In artikel 8, § 2, derde lid, van dezelfde wet, wordt een 5° toegevoegd, luidende als volgt:

« 5° L'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi, visé au 2°, est déposé via une application digitale mise à disposition à cet effet par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sur son site web. »

"5° De in 2° bedoelde toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningsplan, is neergelegd via een digitale applicatie die de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg daartoe ter beschikking stelt op zijn website."

Art. 32 . Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2026.

Art. 32 . Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 januari 2026.

Donné à _____, le _____

Gegeven te _____, op _____

Par le Roi,

Van Koningswege

Le ministre de l'Emploi

De minister van Werk

David Clarinval



AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN

SOMMAIRE

1. Résumé
2. Exposé des motifs
3. Avant-projet de loi

INHOUD

1. Samenvatting
2. Memorie van toelichting
3. Voorontwerp van wet

RESUME

AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES

SAMENVATTING

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN

Ce projet de loi vise à mettre en œuvre l'accord du gouvernement concernant la modernisation du droit du travail, en matière d'une part des relations individuelles du travail et d'autre part les relations collectives de travail.

Dit wetsontwerp heeft tot doel het regeerakkoord inzake de modernisering van het arbeidsrecht uit te voeren, in verband met enerzijds de individuele arbeidsbetrekkingen en anderzijds de collectieve arbeidsbetrekkingen.

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames et Messieurs,

Ce projet de loi vise à mettre en œuvre l'accord du gouvernement en ce qui concerne les dispositions en matière du travail, d'une part les relations individuelles du travail et d'autre part les relations collectives de travail.

Le chapitre 2 contient les mesures en rapport avec les relations individuelles du travail. Ce chapitre est divisé en 7 sections

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de gouvernement, la section 1 crée un système unique de 360 heures supplémentaires volontaires, sans motif ni repos compensatoire. Ce système peut être appliqué dans tous les secteurs. De plus, dans le secteur de l'horeca, le contingent actuel de 360 heures supplémentaires volontaires est porté à 450 heures. Les heures supplémentaires volontaires seront dorénavant réservées aux travailleurs à temps plein et également aux travailleurs à temps partiel qui travaillent depuis au moins 3 ans à temps partiel et à la condition qu'il s'agisse d'un surcroît temporaire d'activité

La section 2 vise d'une part l'obligation générale d'inclure tous les horaires à temps plein applicables dans le règlement du travail est assouplie. Désormais, il sera également possible d'établir dans le règlement du travail un cadre de la durée du travail normale qui délimite les périodes pendant

MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en Heren,

Dit wetsontwerp heeft tot doel het regeerakkoord inzake de modernisering van het arbeidsrecht uit te voeren, in verband met enerzijds de individuele arbeidsbetrekkingen en anderzijds de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Hoofdstuk 2 bevat de maatregelen met betrekking tot de individuele arbeidsbetrekkingen. Dit hoofdstuk is verdeeld in 7 afdelingen.

In uitvoering van het regeerakkoord wordt door afdeling 1 één systeem van 360 vrijwillige overuren gecreëerd, zonder motief of inhaalarust. Deze kunnen worden toegepast in alle sectoren. Daarnaast wordt in de horeca het huidige contingent van 360 vrijwillige overuren opgetrokken naar 450 uren. De vrijwillige overuren worden voortaan voorbehouden voor voltijdse werknemers en voor deeltijdse werknemers die al minstens drie jaar deeltijds werken en op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is.

Afdeling 2 beoogt enerzijds de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement te versoepelen. Voortaan zal het ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een kader vast te stellen van de gewone arbeidstijd dat de tijdvakken

lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise. D'autre part, un assouplissement de la procédure de concertation est prévue pour la modification du règlement de travail, lorsqu'il s'agit de modifications portant sur l'extension du cadre fixé de la durée normale de travail ou de l'introduction d'un nouvel horaire.

La section 3 vise à supprimer la durée minimale hebdomadaire de travail dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel. Alors qu'un contrat de travail à temps partiel devait auparavant prévoir une durée minimale hebdomadaire équivalente à un tiers de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein de la même catégorie, cette obligation est supprimée.

Section 4 de ce projet de loi apporte un certain nombre de modifications techniques aux dispositions de l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le texte actuel de l'article 39ter a été introduit à partir du 1er avril 2025 par la loi du 15 mai 2024 et régit les mesures de promotion de l'employabilité auxquelles un travailleur a droit lorsqu'il a droit à un délai de préavis d'au moins 30 semaines en cas de licenciement par l'employeur.

En exécution des mesures prévues par l'accord de coalition fédérale 2025-2029 en ce qui concerne la modernisation du droit du travail, la section 5 du projet de loi assouplit la réglementation concernant le travail de nuit. L'interdiction du travail de nuit est supprimée. Pour redevenir compétitif par rapport aux pays voisins, le travail de nuit dans le secteur de la distribution et les secteurs connexes (y compris le commerce électronique) commencera désormais à minuit (24 heures) au lieu de la limite actuelle de 20 heures. Les procédures existantes pour l'introduction d'un régime de travail de nuit sont simplifiées. Tout cela se fera sans perte de pouvoir d'achat pour les travailleurs actuellement actifs entre 20h et 24h. Ainsi, les primes existantes pour les prestations de nuit, telles que définies dans les conventions collectives de divers secteurs et entreprises en vigueur au 1er janvier 2026, resteront en vigueur. Pour les travailleurs qui entreront en service à partir du 1er janvier 2026, les primes prévues dans les conventions collectives existantes resteront également applicables, mais en tenant compte de la nouvelle définition du travail de nuit.

En exécution de l'accord de gouvernement, la section 6 limite, pour les contrats de travail dont l'exécution débute à partir du 1^{er} janvier 2026, la durée maximale du délai de préavis en cas de

afbakent waarin er in de onderneming wordt gewerkt. Anderzijds wordt voorzien in een versoepeling op het vlak van de overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement voor wijzigingen van het arbeidsreglement die betrekking hebben op de uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd of de invoering van een nieuw uurrooster.

Afdeling 3 beoogt het opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur in het kader van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid. Waar een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid vroeger in een minimale wekelijkse arbeidsduur moest voorzien van een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers van dezelfde categorie, wordt deze verplichting opgeheven.

Afdeling 4 van dit wetsontwerp brengt een aantal technische wijzigingen aan in de bepalingen van artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De huidige tekst van artikel 39ter is met ingang van 1 april 2025 ingevoerd door de wet van 15 mei 2024 en regelt de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen waarop een werknemer recht heeft wanneer die bij ontslag door de werkgever recht heeft op een opzegtermijn van minstens 30 weken.

In uitvoering van de maatregelen uit het federaal regeerakkoord 2025-2029 ter modernisering van het arbeidsrecht, versoepelt afdeling 5 de regeling inzake nachtarbeid. Het verbod op nachtarbeid wordt afgeschaft. Om opnieuw concurrentieel te zijn tegenover de buurlanden zal nachtarbeid in de distributiesector en aanverwante sectoren (waaronder e-commerce) voortaan starten vanaf middernacht (24 uur) in de plaats van de huidige grens vanaf 20 uur. De bestaande procedures voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties worden daarbij vereenvoudigd. Dit alles zal gebeuren zonder verlies van koopkracht voor de werknemer die vandaag al actief is tussen 20u en 24u. Zo zullen de bestaande premies voor nachtprestaties, zoals vastgelegd in CAO's in diverse sectoren en bedrijven die van kracht zijn op 1 januari 2026, hun gelding blijven behouden. Voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 januari 2026 zullen de betreffende premies voorzien in bestaande CAO's ook van toepassing blijven, maar rekening houdend met de nieuwe definitie van nachtarbeid.

In uitvoering van het regeerakkoord beperkt afdeling 6 voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 januari 2026 de maximale duur van de opzeggingstermijn in geval

licenciement par l'employeur, dans le but de parvenir à un meilleur équilibre entre une protection sociale de qualité et un climat d'investissement attractif.

La section 7 met en œuvre le point 2.1 de l'avis n° 2.432 du Conseil National du Travail du 22 octobre 2024. Dans cet avis, les partenaires sociaux demandent unanimement de supprimer la déclaration d'intention préalable de conclure un contrat de travail intérimaire, prévue par l'article 8, §2, alinéa 1er, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Le chapitre 3 est consacré aux mesures en rapport avec les relations collectives de travail.

van ontslag gegeven door de werkgever, dit met de bedoeling om een beter evenwicht te vinden tussen een degelijk niveau van sociale bescherming en een aantrekkelijk investeringsklimaat.

Afdeling 7 geeft uitvoering aan punt 2.1 van het advies nr. 2.432 van de Nationale Arbeidsraad van 22 oktober 2024. In dit advies vragen de sociale partners unaniem om de voorafgaande intentieverklaring om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, voorzien door het artikel 8, §2, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, af te schaffen.

Hoofdstuk 3 is gewijd aan de maatregelen met betrekking tot de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Commentaires des articles

Chapitre 1^{er} – Disposition introductive

Article 1er

Cet article n'appelle pas de commentaire.

Chapitre 2 – Relations individuelles du travail

Section 1 – Modifications concernant la réglementation des heures supplémentaires volontaires

Article 2

L'article 25bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est modifié afin de se conformer à l'accord de gouvernement.

L'article est modifié pour créer un système unique, uniforme et flexible de 360 heures supplémentaires volontaires dans tous les secteurs. Ces heures peuvent être prestées sans motif et ne donnent pas droit à un repos compensatoire. En outre, pour 240 de ces 360 heures supplémentaires volontaires, aucun sursalaire n'est obligatoire.

Une simplification administrative est également mise en œuvre étant donné que l'accord du travailleur est reconduit tacitement, à chaque fois, pour une période supplémentaire d'un an, sauf résiliation. L'accord peut être résilié unilatéralement à tout moment par l'employeur ou le travailleur, par le biais d'un écrit fourni en format papier ou par voie électronique, moyennant le respect d'un délai de préavis de deux mois. Ce délai de préavis prend cours le jour suivant le préavis, c'est-à-dire le jour suivant l'envoi ou la remise du préavis. Bien entendu, il peut également être mis fin à tout

Artikelsgewijze toelichting

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Hoofdstuk 2 – Individuele arbeidsbetrekkingen

Afdeling 1 – Wijzigingen met betrekking tot de regeling van de vrijwillige overuren

Artikel 2

Artikel 25bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 wordt gewijzigd opdat wordt tegemoetgekomen aan het regeerakkoord.

Het artikel wordt in die zin gewijzigd dat er één uniform en flexibel systeem wordt gecreëerd van 360 vrijwillige overuren in alle sectoren. Deze uren kunnen zonder motief worden gepresteerd en geven geen recht op inhaalarust. Daarenboven is er voor 240 van deze 360 vrijwillige overuren geen overloon verplicht.

Er wordt ook ingezet op een administratieve vereenvoudiging aangezien het akkoord van de werknemer, behoudens opzegging, telkens stilzwijgend wordt verlengd voor een bijkomende periode van een jaar. Het akkoord kan op elk moment eenzijdig door de werkgever of de werknemer op papier of via elektronische weg worden opgezegd mits naleving van een opzeggingstermijn van twee maanden. Deze opzeggingstermijn gaat in de dag na de opzegging – d.w.z. de dag na de verzending of overhandiging van de opzegging. Uiteraard kan het akkoord ook te allen

moment à l'accord d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur (= résiliation par consentement mutuel).

Il peut être rappelé que la réalisation d'heures supplémentaires volontaires nécessite l'accord préalable du travailleur, mais qu'il doit, évidemment, aussi y avoir une offre de l'employeur. L'employeur doit accepter que son travailleur effectue des heures supplémentaires volontaires. En ce sens, il s'agit donc d'un accord entre l'employeur et le travailleur pour effectuer des heures supplémentaires volontaires. L'accord peut être, de nature générale, lorsqu'il concerne uniquement la volonté du travailleur d'effectuer des heures supplémentaires volontaires. Il appartiendra alors à l'employeur, qui souhaite faire effectuer ces heures, de déterminer ensuite le nombre d'heures et le moment de leur réalisation. L'accord pourrait également être ponctuel, ce qui signifie que les heures supplémentaires volontaires sont précisément définies (par exemple : le travailleur conclut un accord avec l'employeur pour effectuer trois heures supplémentaires, par semaine, le samedi pendant deux semaines). Le travailleur peut donc soumettre son accord à certaines modalités, s'il le souhaite."

Il convient de noter qu'aujourd'hui les travailleurs à temps partiel peuvent également en principe effectuer des heures supplémentaires volontaires. En effet, ils ne sont pas en principe exclus de cette mesure. Toutefois, il s'agit de travailleurs à temps partiel, qui dépassent les limites journalières ou hebdomadaires du temps plein. En effet, les heures supplémentaires volontaires se réfèrent au dépassement des limites d'heures de travail à temps plein. Jusqu'à ce que ces limites de temps plein soient atteintes, les travailleurs à temps partiel sont soumis aux règles relatives aux heures complémentaires (convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel et l'arrêté royal du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel).

Toutefois, l'accord de gouvernement prévoit que les heures supplémentaires volontaires seront désormais réservées, d'une part, aux travailleurs à temps plein et, d'autre part, aux travailleurs à temps partiel qui travaillent à temps partiel depuis au moins trois ans et à condition qu'il y ait un surcroît temporaire de travail.

En exécution de cette disposition, le projet de loi limite donc la possibilité pour les travailleurs à temps partiel d'effectuer des heures supplémentaires volontaires (c'est-à-dire de dépasser les limites des

tijde in onderling overleg tussen de werkgever en werknemer worden beëindigd (= beëindiging met wederzijdse toestemming).

Daarbij kan in herinnering worden gebracht dat het presteren van vrijwillige overuren het voorafgaand akkoord van de werknemer vereist, maar dat er uiteraard ook een aanbod van de werkgever moet zijn. De werkgever moet akkoord gaan dat zijn werknemer vrijwillige overuren presteert. In die zin is er dus sprake van een overeenkomst tussen werkgever en werknemer om vrijwillige overuren te presteren. Het akkoord kan algemeen van aard zijn wanneer het enkel betrekking heeft op de wil van de werknemer om vrijwillige overuren te presteren. Het zal dan toekomen aan de werkgever die deze uren wil laten presteren om vervolgens het aantal uren en het moment van uitvoering nader te bepalen. Het akkoord zou ook punctueel kunnen zijn, wat betekent dat de vrijwillige overuren nauwkeurig worden vastgelegd (bijvoorbeeld: de werknemer sluit een akkoord met de werkgever om drie bijkomende uren per week op zaterdag te presteren gedurende twee weken). De werknemer kan zijn akkoord dus aan bepaalde modaliteiten onderwerpen, indien hij dit wenst.

Er moet op worden gewezen dat op vandaag ook deeltijdse werknemers in principe vrijwillige overuren kunnen presteren. Ze zijn in beginsel immers niet uitgesloten van deze maatregel. Het gaat dan wel over deeltijdse werknemers die de voltijdse dag- of weekgrenzen overschrijden. De vrijwillige overuren hebben immers betrekking op de overschrijding van de voltijdse arbeidsduurgrenzen. Tot het bereiken van deze voltijdse grenzen gelden voor deeltijdse werknemers de regels inzake de bijkomende uren (CAO nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid en het koninklijk besluit van 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk).

Het regeerakkoord voorziet evenwel dat de vrijwillige overuren voortaan worden voorbehouden voor enerzijds voltijdse werknemers en, anderzijds, deeltijdse werknemers die minstens drie jaar deeltijds werken en op voorwaarde dat er een tijdelijke toename van werk is.

In uitvoering hiervan beperkt het wetsontwerp dan ook de mogelijkheid voor deeltijdse werknemers om vrijwillige overuren te verrichten (d.w.z. om de voltijdse arbeidsduurgrenzen te overschrijden op grond van artikel 25bis van de arbeidswet).

heures de travail à temps plein sur la base de l'article 25bis de la loi sur le travail).

Dorénavant, les travailleurs à temps partiel ne pourront effectuer des heures supplémentaires volontaires qu'en cas de surcroît temporaire de travail et à condition que le travailleur travaille depuis au moins 3 ans, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel tel que visé à l'article 11bis de la loi relative aux contrats de travail.

Toutefois, une exception est prévue à cette restriction concernant la possibilité pour les travailleurs à temps partiel d'effectuer des heures supplémentaires volontaires. Ces conditions supplémentaires pour la prestation d'heures supplémentaires volontaires (c'est-à-dire uniquement en cas d'un surcroît temporaire de travail et pour les travailleurs à temps partiel qui travaillent à temps partiel, depuis au moins trois ans) ne s'appliquent pas aux travailleurs à temps partiel qui avaient déjà conclu un accord valable concernant la prestation d'heures supplémentaires volontaires, avec l'employeur concerné, avant le 1er juillet 2025.

Toutefois, en raison du contexte spécifique et de la finalité de l'interruption de carrière, il est à ce jour déjà bien considéré que l'emploi à temps partiel (c'est-à-dire une réduction des prestations de 1/2, d'1/5ème ou d'1/10ème) dans le cadre de l'interruption de carrière visée au chapitre IV, section 5 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales (par exemple, le crédit-temps dans le secteur privé (convention collective de travail n° 103) et les congés thématiques, tels que le congé parental) n'est pas compatible avec la demande/l'initiative du travailleur d'effectuer des heures supplémentaires volontaires. En effet, les systèmes d'interruption de carrière visent à améliorer la conciliation entre la vie privée et le travail, grâce à une réduction des prestations professionnelles – pour lesquelles le respect de l'interruption d'emploi, demandée pendant la période de réduction de carrière, est essentiel. En outre, la perte de revenus, due à la réduction des prestations de travail, est partiellement compensée par une indemnité d'interruption versée par l'Office national de l'emploi. À l'heure actuelle, il n'est donc pas accepté qu'un travailleur exerçant une réduction de carrière utilise le régime des heures supplémentaires volontaires.

Le projet de loi reprend désormais, explicitement, ce principe établi, à l'article 25bis de la loi sur le travail

En excluant explicitement du champ d'application de l'article 25bis de la loi sur le travail, les travailleurs

Voortaan zullen deeltijdse werknemers slechts vrijwillige overuren kunnen verrichten op voorwaarde dat er zich een tijdelijke vermeerdering van werk voordoet én dat de desbetreffende werknemer al minstens drie jaar werkt op basis van een deeltijdse arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 11bis van de arbeidsovereenkomstenwet.

Er wordt wel voorzien in een uitzondering op deze beperking van de mogelijkheid voor deeltijdse werknemers om vrijwillige overuren te verrichten. Deze bijkomende voorwaarden voor het verrichten van vrijwillige overuren (nl. enkel bij tijdelijke vermeerdering van werk en door deeltijdse werknemers die minstens drie jaar deeltijds werken) gelden niet voor deeltijdse werknemers die reeds voor 1 juli 2025 een geldig akkoord met betrekking tot het verrichten van vrijwillige overuren hadden afgesloten met de betrokken werkgever.

Omwille van de specifieke context en finaliteit van de loopbaanonderbreking, wordt er op vandaag wel al van uitgegaan dat een deeltijdse tewerkstelling (m.n. een 1/2de, 1/5de of 1/10de loopbaanvermindering) in het kader van de loopbaanonderbreking als bedoeld in hoofdstuk IV, afdeling 5 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (bv. het tijdskrediet in de privésector (cao nr. 103) en de thematische verlopen, zoals ouderschapsverlof) niet compatibel is met de vraag/het initiatief van de werknemer om vrijwillige overuren te verrichten. De stelsels van loopbaanonderbreking zijn immers gericht op een betere combinatie tussen privéleven en arbeid door minder arbeidsprestaties te leveren – waarbij de naleving van de gevraagde tewerkstellingsbreuk tijdens de periode van loopbaanvermindering essentieel is. Bovendien wordt het inkomensverlies ingevolge de vermindering van de arbeidsprestaties deels gecompenseerd door een onderbrekingsuitkering vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Op heden wordt dan ook niet aanvaard dat een werknemer die een loopbaanvermindering uitoefent, gebruik maakt van de regeling van de vrijwillige overuren.

Het wetsontwerp neemt dit vaststaand principe nu ook uitdrukkelijk op in artikel 25bis van de arbeidswet.

Door deeltijdse werknemers in het kader van de loopbaanonderbreking uitdrukkelijk uit te sluiten van

qui sont à temps partiel dans le cadre de l'interruption de carrière, il est désormais explicitement confirmé que les travailleurs qui réduisent leur temps de travail (c'est-à-dire qui réduisent leurs prestations d'un 1/2, d'1/5ème ou d'1/10ème) dans le cadre de l'interruption de carrière ne sont pas autorisés à effectuer des heures supplémentaires volontaires.

Article 3

Article 4

Le système des heures supplémentaires volontaires dans le secteur de l'horeca reste applicable dans son intégralité, mais il est étendu en termes de contingent.

Article 5

Article 6

Article 7

Cet article prévoit un rapport annuel de l'Office national de sécurité sociale concernant l'utilisation des heures supplémentaires volontaires, et ce à partir du 1^{er} janvier 2027 (pour l'année civile 2026).

Article 8

Cet article règle l'entrée en vigueur de cette section.

Section 2 – Assouplissements concernant les règlements de travail

Cette section prévoit un certain nombre d'assouplissements en matière de règlement de travail, plus particulièrement en ce qui concerne l'indication des horaires. Ces assouplissements permettent une simplification administrative et une plus grande flexibilité de la part de l'employeur, mais donnent également aux travailleurs, plus de liberté, dans le cadre de la réglementation du temps de travail et dans le cadre de la durée normale de travail tel que fixé dans le règlement de travail, en vigueur, pour déterminer leur horaire, de commun accord, avec l'employeur et ainsi mieux l'aligner sur leur vie privée (par exemple en fonction de la vie scolaire de leurs enfants).

Sous-Section 1. - Assouplissement de l'obligation de la mention des horaires dans les règlements de travail

de l'application van artikel 25bis van de arbeidswet wordt nu uitdrukkelijk bevestigd dat het niet toegelaten is voor werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen (d.w.z. een 1/2^{de}, 1/5^{de} of 1/10^{de} loopbaanvermindering uitoefenen) in het kader van de loopbaanonderbreking om vrijwillige overuren te verrichten.

Artikel 3

Artikel 4

Het systeem van vrijwillige overuren in de horeca blijft in zijn geheel van toepassing, maar wordt uitgebreid op vlak van het contingent.

Artikel 5

Artikel 6

Artikel 7

Dit artikel voorziet in een jaarlijkse rapportering door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid over het gebruik van de vrijwillige overuren en dit vanaf 1 januari 2027 (over het kalenderjaar 2026).

Artikel 8

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze afdeling.

Afdeling 2 – Versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen

Deze afdeling voorziet in een aantal versoepelingen op het vlak van de arbeidsreglementen, meer specifiek met betrekking tot de vermelding van de uurroosters. Deze versoepelingen zorgen voor een administratieve vereenvoudiging en meer flexibiliteit in hoofde van de werkgever, maar bieden ook de werknemers meer vrijheid om, binnen de geldende arbeidsduurreglementering en binnen het kader van de gewone arbeidstijd zoals vastgesteld in het arbeidsreglement, in onderling akkoord met de werkgever hun uurrooster vast te stellen en zo beter af te stemmen op hun privéleven (bv. in functie van het schoolleven van hun kinderen).

Onderafdeling 1. - Versoepeling van de verplichte vermelding van de uurroosters in het arbeidsreglement

Article 9

Cet article prévoit un assouplissement de l'obligation générale d'inclure séparément dans le règlement de travail tous les horaires à temps plein applicables, comme le prévoit l'article 6, § 1, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Cet assouplissement s'applique également aux horaires de travail à temps partiel fixes qui ne peuvent pas être entièrement inscrits dans un horaire à temps plein inclus dans le règlement de travail.

Actuellement, en vertu de l'article 6, § 1, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi instituant les règlements de travail, tous les horaires à temps plein appliqués dans l'entreprise doivent être inclus séparément dans le règlement de travail, ainsi que tous les horaires à temps partiel fixes qui ne peuvent pas être entièrement inscrits dans un horaire (à temps plein) inclus dans le règlement de travail. Les horaires de travail à temps partiel fixes qui s'inscrivent entièrement dans un horaire (à temps plein) inclus dans le règlement de travail ne doivent pas être mentionnés séparément dans le règlement de travail (et ce en raison d'un assouplissement introduit par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable).

Le projet de loi prévoit maintenant un assouplissement supplémentaire à cet égard.

Outre la mention de chaque horaire pris séparément, ("le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail »), il sera désormais également possible d'établir dans le règlement de travail un cadre général de la durée du travail normale dans l'entreprise qui détermine les périodes pendant lesquelles le travail est effectué dans l'entreprise (et, en d'autres termes, dans lesquelles les horaires appliqués dans l'entreprise se situent). Ce cadre doit contenir un certain nombre d'éléments obligatoires, en particulier, les jours de la semaine pendant lesquels les prestations de travail peuvent être déterminées, la période journalière durant laquelle les prestations de travail peuvent être déterminées, les heures de travail journalières minimales et maximales, ainsi que les heures de travail hebdomadaires normales et maximales.

La notion de journée de travail "régulière" de l'article 6, § 1, 1^o, premier alinéa de la loi instituant les règlements de travail se réfère aux horaires "normaux" (c'est-à-dire régulièrement appliqués et donc habituels) dans l'entreprise. C'est pourquoi, entre autres, il n'est pas accepté, aujourd'hui, que le règlement de travail contienne toute une série

Artikel 9

Dit artikel voorziet in een versoepeling van de algemene verplichting om alle toepasselijke voltijdse uurroosters afzonderlijk op te nemen in het arbeidsreglement, zoals bepaald in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Deze versoepeling geldt ook voor de vaste deeltijdse werkroosters die niet volledig inpasbaar zijn in een voltijds uurrooster dat in het arbeidsreglement is opgenomen.

Op vandaag is het zo dat op basis van artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet alle voltijdse uurroosters die in de onderneming worden toegepast afzonderlijk moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement, evenals alle vaste deeltijdse roosters die niet volledig inpasbaar zijn in een (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement. De vaste deeltijdse werkroosters die zich wel volledig situeren binnen een (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement moeten op vandaag niet afzonderlijk worden vermeld in het arbeidsreglement (en dit ten gevolge van een versoepeling die door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk werd ingevoerd).

Het wetsontwerp voorziet nu in een bijkomende versoepeling op dit vlak.

Naast de opname van de afzonderlijke uurroosters ("de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rustpauzes en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid") zal het voortaan ook mogelijk zijn om in het arbeidsreglement een algemeen kader van de gewone werkdag in de onderneming vast te stellen dat de tijdvakken afbakt waarbinnen er in de onderneming wordt (of zal worden) gewerkt (en waarbinnen de uurroosters die in de onderneming worden toegepast zich m.a.w. situeren). Dit kader moet een aantal verplichte elementen bevatten, met name de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld, de minimale en maximale dagelijkse werkdag, alsook de normale en de maximale wekelijkse werkdag.

De notie "gewone" werkdag in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet verwijst naar de "normale" (t.t.z. regelmatig toegepaste en dus gebruikelijke) uurroosters in de onderneming. Vandaar dat op vandaag o.a. niet wordt aanvaard dat het arbeidsreglement een hele reeks "hypothetische" uurroosters bevat of zgn. matrix-

d'horaires "hypothétiques" ou d'horaires dits matriciels qui, par exemple, commencent toutes les 10 minutes et couvrent ainsi toute la période comprise entre 6 et 20 heures. La nouvelle possibilité d'inclure dans le règlement de travail, un cadre général de temps de travail "normal" doit être comprise, dans le même sens. En principe, le cadre défini dans le règlement de travail devrait couvrir l'exécution "normale" du travail dans l'entreprise et donc délimiter les périodes pendant lesquelles le travail est (ou sera) effectué dans l'entreprise. Un cadre, qui fixe clairement les limites les plus larges possibles et délimite donc essentiellement des périodes de temps purement hypothétiques/théoriques (par exemple, 7 jours sur 7 et 24h/24h, alors qu'aucun travail n'est effectué dans l'entreprise le week-end et seulement entre 6h et 20h), ne sera pas conforme à ce principe. A cet égard, la réglementation du travail doit continuer à remplir sa fonction d'information. Un cadre de la durée du travail trop large doit être assimilé à une absence de cadre, de sorte que la sanction pénale prévue à l'article 201, § 1, 1^o, du Code pénal social (sanction pénale de niveau 1) peut être appliquée.

Tant lors de l'établissement des horaires de travail, que du cadre de la durée régulière de travail, la réglementation sur la durée du travail devra évidemment toujours être respectée.

A la suite du projet de loi, il suffira désormais d'inclure ce cadre général de la durée du travail normale dans le règlement de travail. Spécifiquement en ce qui concerne le travail à temps partiel, cela implique également que seuls les horaires de travail à temps partiel fixes, qui ne s'inscrivent pas entièrement dans un horaire (à temps plein) inclus dans le règlement de travail ou dans le cadre de la durée du travail normale établi dans le règlement de travail, devront encore être inclus séparément dans le règlement de travail (par une modification du règlement de travail conformément à la procédure prévue à cet effet dans la loi instituant les règlements de travail).

L'introduction d'un tel cadre dans un règlement de travail existant nécessite une modification de ce règlement. Cela implique notamment que le cadre devra être intégré dans le règlement de travail via la procédure de concertation prévue pour la modification du règlement de travail, telle que définie à l'article 11 (en cas d'existence d'un conseil d'entreprise) ou à l'article 12 (en l'absence de conseil d'entreprise) de la loi instituant les règlements de travail, et que l'employeur devra ensuite publier le règlement de travail ainsi modifié, comme prévu à l'article 15 de ladite loi.

uurroosters die bv. elke 10 minuten een aanvang nemen en zo de ganse periode tussen 6u en 20u dekken. De nieuwe mogelijkheid om in het arbeidsreglement een algemeen kader van de "gewone" arbeidstijd op te nemen moet in dezelfde zin worden begrepen. Het kader dat in het arbeidsreglement wordt vermeld, moet in beginsel de "normale" arbeidsprestaties in de onderneming omvatten en dus de tijdvakken afbakenen waarin er in de onderneming wordt (of zal worden) gewerkt. Een kader dat zonder meer de ruimst mogelijke grenzen vastlegt en in wezen dus zuiver hypothetische/theoretische tijdvakken afbakent (bv. 7 dagen op 7 en 24u/24u, terwijl er in de onderneming niet in het weekend en slechts tussen 6u-20u wordt gewerkt), zal hier niet mee in overeenstemming zijn. Het arbeidsreglement moet zijn informatiefunctie in deze blijven vervullen. Een te ruim tijds kader moet worden gelijkgesteld met het ontbreken van een tijds kader, zodat de strafsancie van artikel 201, §1, 1^o, van het Sociaal Strafwetboek (strafsancie van niveau 1) kan worden toegepast.

Zowel bij de vaststelling van de uurroosters, als van het kader van de gewone arbeidstijd zal de arbeidsduurreglementering uiteraard steeds moeten worden nageleefd.

Ingevolge het wetsontwerp zal het voortaan dus volstaan om in het arbeidsreglement dit algemeen kader van de gewone arbeidstijd op te nemen. Specifiek voor wat de deeltijdarbeid betreft, impliceert dit ook dat voortaan enkel de vaste deeltijdse werkroosters die zich niet volledig situeren binnen een (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement of binnen het kader van de gewone arbeidstijd dat is vastgesteld in het arbeidsreglement, nog afzonderlijk in het arbeidsreglement zullen moeten worden opgenomen (via een wijziging van het arbeidsreglement overeenkomstig de daartoe voorziene procedure in de arbeidsreglementenwet).

De invoering van een dergelijk kader in een bestaand arbeidsreglement vereist een wijziging van het arbeidsreglement. Dit impliceert o.a. dat het kader zal moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement via de overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in artikel 11 (ingeval er een ondernemingsraad bestaat) resp. artikel 12 (wanneer er geen ondernemingsraad bestaat) van de arbeidsreglementenwet en dat de werkgever het aldus gewijzigde arbeidsreglement vervolgens moet bekendmaken zoals voorzien in artikel 15 van de arbeidsreglementenwet.

Lorsque le règlement de travail contient un tel cadre de la durée normale de travail, l'employeur et le travailleur peuvent, d'un commun accord, convenir librement d'un horaire à temps plein ou d'un horaire fixe à temps partiel qui s'inscrit entièrement dans ce cadre (c'est-à-dire qui peut être entièrement appliqué dans les plages horaires prévues par le cadre). Dans ce cas, il ne sera pas nécessaire d'inclure cet horaire séparément dans le règlement de travail (via la procédure de modification du règlement de travail). Si l'employeur et le travailleur souhaitent appliquer un horaire à temps plein qui ne s'inscrit pas entièrement dans ce cadre (et qui n'est pas non plus mentionné séparément dans le règlement de travail), ou un horaire fixe à temps partiel qui ne s'inscrit pas entièrement dans ce cadre, ou dans un horaire (à temps plein) issu du règlement de travail, alors le règlement de travail devra d'abord être modifié (conformément à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi instituant les règlements de travail et à l'article 38bis de la loi sur le travail).

Cet article du projet de loi ne fait qu'assouplir l'obligation générale prévue à l'article 6, § 1, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi « règlement de travail ».

Pour l'application des horaires de travail à temps partiel variables dans l'entreprise, le règlement de travail devra continuer à mentionner le cadre de la variabilité tel que prévu à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 3, de la loi instituant les règlements de travail.

Cela n'affecte pas les règles spéciales applicables dans le cadre de l'application de réglementations spécifiques en matière de travail, par exemple l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

En outre, l'assouplissement prévu n'affecte pas (l'application) d'autres réglementations, telles que celle sur les horaires de travail ou encore celle concernant la durée de travail.

Cela n'affecte pas l'application de l'article 4 de la loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, en vertu duquel l'employeur doit informer le travailleur de son horaire individuel.

La flexibilisation envisagée n'a également aucun impact sur l'obligation de respecter les horaires de travail applicables aux travailleurs, comme stipulé à l'article 38bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Conformément à l'article 38bis, alinéa 1^{er}, de la loi sur le travail, il reste interdit pour l'employeur de faire travailler ou de laisser travailler les travailleurs

Wanneer in het arbeidsreglement een dergelijk kader van de gewone arbeidstijd is opgenomen, kunnen de werkgever en werknemer in onderling akkoord vrij een voltijds of vast deeltijds uurrooster overeenkomen dat zich volledig binnen dit kader situeert (d.w.z. dat het volledig inpasbaar is binnen de tijdvakken zoals voorzien in het kader) en zal met het oog op de toepassing van dit uurrooster niet vereist zijn dat dit uurrooster ook nog afzonderlijk wordt opgenomen in het arbeidsreglement (via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement). Wensen de werkgever en werknemer een voltijds uurrooster toe te passen dat zich niet volledig situeert binnen dit kader (en ook niet afzonderlijk wordt vermeld in het arbeidsreglement) of een vast deeltijds rooster dat zich niet volledig situeert binnen dit kader of binnen een (voltijds) uurrooster uit het arbeidsreglement, dan zal het arbeidsreglement hiertoe eerst moeten worden gewijzigd (ex. art. 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet en art. 38bis van de arbeidswet).

Dit artikel van het wetsontwerp versoepelt slechts de algemene verplichting als bepaald in artikel 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet.

Voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in de onderneming zal het arbeidsreglement het kader van de variabiliteit als bedoeld in artikel 6, § 1, 1^o, derde lid, van de arbeidsreglementenwet moeten blijven vermelden.

Er wordt hiermee geen afbreuk gedaan aan de bijzondere regels die gelden bij de toepassing van specifieke arbeidsregelingen, zoals bv. artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De beoogde versoepeling heeft verder ook geen weerslag op (de toepassing van) andere regelgeving, bv. inzake uurroosters of de arbeidsduurreglementering.

Er wordt hiermee dus geen afbreuk gedaan aan de toepassing van artikel 4 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, op basis waarvan de werknemer door zijn werkgever moet worden geïnformeerd over zijn individueel uurrooster.

De beoogde versoepeling heeft daarnaast bv. ook geen weerslag op de verplichting om de op de werknemers toepasselijke uurroosters na te leven, zoals bepaald in artikel 38bis van de arbeidswet van 16 maart 1971. Overeenkomstig artikel 38bis, eerste lid, van de arbeidswet blijft het voor de werkgever dan ook verboden om de werknemers te

en dehors du temps de travail fixé dans le règlement de travail.

"L'inclusion d'un cadre général du temps de travail dans le règlement de travail, en remplacement (ou en complément) de la mention des horaires applicables, n'a également aucun impact sur l'application actuelle de l'article 29, § 2, deuxième alinéa, de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Comme c'est le cas aujourd'hui, la dispense du paiement du sursalaire prévue dans cette disposition ne s'appliquera que lorsque le travail est effectué en respectant les conditions et limites applicables aux régimes de travail concernés, c'est-à-dire notamment lorsque le travail est effectué conformément à l'horaire communiqué au travailleur."

Sous-section 2. – Introduction des horaires dans le règlement de travail

Articles 10 et 11

Ces articles du projet de loi introduisent, dans le cadre de la procédure existante de modification du règlement de travail telle que définie aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail, une règle dérogatoire (notamment plus souple) pour le règlement, par la commission paritaire, des différends, portant d'une part, sur des projets de modification d'un règlement de travail existant relative à l'extension du cadre de la durée normale de travail fixée dans le règlement (par exemple, par une modification des plages horaires fixées ou l'introduction d'un nouvel horaire qui ne s'inscrit pas entièrement dans ce cadre), et, d'autre part, sur des projets de modification d'un règlement de travail existant ne comportant pas de cadre de la durée normale de travail, relative à l'introduction d'un nouvel horaire.

L'introduction d'un nouvel horaire dans le règlement de travail peut répondre aux besoins de l'entreprise, mais également à ceux d'un travailleur individuel. Il peut donc s'agir d'un horaire individuel adapté à un travailleur déterminé ou d'un horaire à caractère collectif. Cela peut être mentionné de manière objective (c'est-à-dire sans mention de données personnelles) dans le projet de modification du règlement de travail existant, afin de faciliter la concertation au sein de l'entreprise concernant la modification du règlement de travail.

Lorsqu'un cadre de la durée normale de travail a été repris dans le règlement de travail, comme le permet le présent projet de loi, ce cadre ne peut ensuite être modifié qu'en respectant la procédure de modification du règlement de travail telle que définie aux articles 11 et 12 de la loi instituant les

doen of laten werken buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement.

De opname van een algemeen kader van de arbeidstijd in het arbeidsreglement in de plaats van (of in aanvulling op) de vermelding van de toepasselijke uurroosters heeft ook geen weerslag op de huidige toepassing van artikel 29, § 2, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971. Zoals op vandaag ook het geval is, zal de daarin voorziene vrijstelling van overloon slechts gelden wanneer er arbeid wordt verricht met naleving van de voorwaarden en grenzen die van toepassing zijn op de betrokken arbeidsregelingen, dit is o.a. voor zover er arbeid wordt verricht overeenkomstig het aan de werknemer bekendgemaakte uurrooster.

Onderafdeling 2. – Invoering van de uurroosters in het arbeidsreglement

Artikels 10 en 11

Deze artikelen van het wetsontwerp voeren binnen de bestaande procedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet, een afwijkende (m.n. een soepelere) regeling in voor de beslechting door het paritair comité van de geschillen over enerzijds ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement die betrekking hebben op een uitbreiding van het in het arbeidsreglement vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd (via een wijziging van de vastgestelde tijdvakken, dan wel de invoering van een nieuw uurrooster dat zich niet volledig binnen dit kader situeert) en anderzijds, de ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement waarin geen kader van de gewone arbeidstijd is opgenomen die betrekking hebben op de invoering van een nieuw uurrooster.

De invoering van een nieuw uurrooster in het arbeidsreglement kan tegemoetkomen aan de noden van de onderneming, maar ook aan de noden van een individuele werknemer. Aldus kan het om een individueel uurrooster gaan op maat van een bepaalde werknemer, dan wel om een uurrooster met een collectief karakter. Dit kan op een objectieve manier (d.w.z. zonder vermelding van persoonsgegevens) worden vermeld in het ontwerp van wijziging van het bestaande arbeidsreglement, teneinde het overleg in de onderneming over de wijziging van het arbeidsreglement te faciliteren.

Als in het arbeidsreglement een kader van de gewone arbeidstijd is opgenomen, zoals mogelijk gemaakt door dit wetsontwerp, dan kan het vastgesteld kader nadien slechts worden gewijzigd mits naleving van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in de artikelen 11 en

règlements de travail. Il en va de même pour l'introduction d'un horaire de travail dans le règlement de travail qui ne s'inscrit pas entièrement dans le cadre de la durée normale de travail tel que fixé dans le règlement de travail. En cas de désaccord au sein de l'entreprise sur un tel projet de modification du règlement de travail existant, les articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail prévoient une procédure de conciliation. Si celle-ci échoue, le différend est en principe tranché par la commission paritaire.

Lorsque la modification du règlement existant concerne une extension du cadre fixé de la durée normale de travail ou l'introduction d'un horaire de travail en dehors de ce cadre, la commission paritaire prendra désormais une décision valable si elle obtient les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs.

Une règle dérogatoire (plus souple) similaire à celle prévue pour la procédure de modification du règlement de travail, telle que définie aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail, est prévue pour les projets de modification d'un règlement de travail existant ne comportant pas de cadre de la durée normale de travail, et portant sur l'introduction d'un nouvel horaire.

Si le règlement de travail ne contient pas de cadre pour la durée normale du travail et que l'employeur et le travailleur souhaitent appliquer un horaire à temps plein qui ne figure pas encore dans le règlement de travail, ou un horaire fixe à temps partiel qui ne s'inscrit pas entièrement dans un horaire (à temps plein) repris dans le règlement de travail, alors cet horaire devra d'abord être ajouté au règlement de travail avant qu'ils puissent l'appliquer (c'est-à-dire avant que le travailleur puisse prêter selon cet horaire) (cf. article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 1^{er}, de la loi instituant les règlements de travail et article 38bis de la loi sur le travail). Cela implique, notamment, que l'horaire devra, en principe, être intégré dans le règlement de travail en suivant la procédure de concertation pour modifier le règlement de travail, telle que définie aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail. Les différends concernant de tels projets de modification du règlement de travail pourront désormais également être tranchés par la commission paritaire, à condition que la décision ait recueilli les suffrages d'au moins tous les représentants présents d'une organisation

12 van de arbeidsreglementenwet. Hetzelfde geldt voor de invoering in het arbeidsreglement van een uurrooster dat zich niet volledig situeert binnen het kader van de gewone arbeidstijd zoals vastgesteld in het arbeidsreglement. Als er over een dergelijk ontwerp tot wijziging van het bestaande arbeidsreglement geen overeenstemming bestaat binnen de onderneming, dan schrijven de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet een verzoeningsprocedure voor. Indien die niet slaagt, wordt het geschil in principe door het paritair comité beslecht.

Wanneer de wijziging van het bestaande reglement betrekking heeft op een uitbreiding van het vastgestelde kader van de gewone arbeidstijd of op de invoering van een uurrooster dat zich buiten dit kader situeert, zal het paritair comité voortaan een geldige beslissing nemen wanneer zij de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.

Eenzelfde afwijkende (soepelere) regeling op het vlak van de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet wordt voorzien voor de ontwerpen van wijziging van een bestaand arbeidsreglement dat geen kader voor de gewone arbeidstijd bevat die betrekking hebben op de invoering van een nieuw uurrooster.

Als het arbeidsreglement geen kader voor de gewone arbeidstijd bevat en de werkgever en werknemer een voltijds uurrooster willen toepassen dat nog niet in het arbeidsreglement staat of een vast deeltijds werkrooster dat zich niet volledig situeert binnen een (voltijds) uurrooster dat is opgenomen in het arbeidsreglement, dan zal dit uurrooster eerst moeten worden toegevoegd aan het arbeidsreglement vooraleer zij er toepassing van kunnen maken (d.w.z. vooraleer de werknemer prestaties kan verrichten overeenkomstig dit uurrooster) (ex. art. 6, § 1, 1^o, eerste lid, van de arbeidsreglementenwet en art. 38bis van de arbeidswet). Dit impliceert o.a. dat het uurrooster in principe zal moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement via de overlegprocedure tot wijziging van het arbeidsreglement als bepaald in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet. Geschillen over dergelijke ontwerpen van wijziging van het arbeidsreglement zullen voortaan eveneens door het paritair comité kunnen worden beslecht als de beslissing de stemmen van minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werkgeversorganisatie en van

représentative des employeurs et d'au moins tous les représentants présents d'une organisation représentative des travailleurs.

Pour les autres différends relatifs à un projet de règlement de travail ou à une modification de celui-ci, le régime existant reste en vigueur : la décision de la commission paritaire n'est alors valable que si elle obtient au moins 75 % des suffrages exprimés par chacune des parties.

Section 3 – Suppression de la durée minimale hebdomadaire de travail

Article 12

Cet article supprime l'obligation de respecter, pour les travailleurs ayant un contrat à temps partiel, la durée minimale de travail hebdomadaire d'un tiers de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein.

La suppression de l'obligation d'une durée de travail hebdomadaire minimale d'au moins 1/3 d'un emploi à temps plein n'a pas en soi pour conséquence qu'il devient possible de conclure des contrats dits « zéro heure ». En application des règles générales du Code civil, l'objet d'un contrat doit être défini, déterminable et possible (art. 1108 de l'ancien Code civil ; art. 5.27, 3° et art. 5.49 du nouveau Code civil). Dans le cas d'un contrat de travail, l'objet est, d'une part, la fourniture d'un travail et la prestation d'un travail, d'autre part, le paiement d'un salaire. L'objet du contrat est déterminable si le contrat contient des éléments objectifs permettant de le déterminer sans qu'un nouvel accord entre les parties soit nécessaire (Cass. 13 juin 2005, JTT 2006, 29). Or, ce n'est pas le cas des contrats dits « zéro heure », en vertu desquels un travailleur peut être tenu d'effectuer à tout moment des prestations dont la durée et l'étendue ne sont pas déterminées. Lorsque, en vertu d'un tel contrat de travail, un travailleur est tenu d'être disponible sans restriction tout au long de la semaine et peut tout aussi bien être occupé à temps plein que pas du tout, la doctrine et la jurisprudence considèrent que le contrat est nul parce que l'obligation de l'employeur de fournir du travail est sans objet.

Le sort des conventions collectives de travail qui, en application de l'article 11bis, alinéa 7 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, prévoient une dérogation à la limite d'un tiers, dépendra de la formulation de la disposition concernée.

Dans le cas où il est explicitement fait référence à l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 comme base

minstens alle aanwezige vertegenwoordigers van één representatieve werknemersorganisatie heeft bekomen.

Voor de overige geschillen m.b.t. een ontwerp van arbeidsreglement of van een wijziging eraan blijft de bestaande regeling behouden: de beslissing van het paritair comité is dan enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Afdeling 3 – Opheffen van de minimale wekelijkse arbeidsduur

Artikel 12

Dit artikel heft de verplichting op om voor werknemers met een deeltijdse arbeidsovereenkomst te voorzien in een minimale wekelijkse arbeidsduur van een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemers.

De afschaffing van de verplichting inzake minimale wekelijkse arbeidsduur van minstens 1/3de van een voltijdse betrekking heeft op zich niet tot gevolg dat het mogelijk wordt om zgn. "nuluurcontracten" af te sluiten. Met toepassing van de algemene regels van het Burgerlijk Wetboek moet het voorwerp van een overeenkomst bepaald of bepaalbaar en mogelijk zijn (art. 1108 oud BW; art. 5.27, 3° en art. 5.49 nieuw BW). Bij een arbeidsovereenkomst is het voorwerp enerzijds het verschaffen van arbeid en het verrichten van arbeid, anderzijds het betalen van loon. Het voorwerp van de overeenkomst is bepaalbaar, als de overeenkomst objectieve elementen bevat waardoor het kan bepaald worden zonder dat een nieuw akkoord tussen de partijen nodig is (Cass. 13 juni 2005, JTT 2006, 29). Dat laatste is niet het geval bij zgn. nuluurcontracten, luidens dewelke een werknemer te allen tijde kan gehouden zijn prestaties te verrichten waarvan noch het tijdstip, noch de omvang bepaald zijn. Wanneer een werknemer krachtens een dergelijke arbeidsovereenkomst onbepaald de gehele week ter beschikking moet zijn, waarbij hij evengoed voltijds als helemaal niet tewerkgesteld kan worden, oordeelt men in de rechtsleer en in de rechtspraak dat die overeenkomst nietig is omdat de verbintenis van de werkgever om werk te verschaffen zonder voorwerp is.

Het lot van de collectieve arbeidsovereenkomsten die in uitvoering van artikel 11bis, 7de lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voorzien in een afwijking van de grens van een derde zal afhangen van de libellering van de betrokken bepaling.

In het geval dat er expliciet naar artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 wordt verwezen als

juridique de la limite dérogatoire, la suppression de cette base juridique a pour conséquence que la limite dérogatoire n'est plus juridiquement valable, en vertu de cette convention collective de travail.

En revanche, lorsque la limite dérogatoire dans la convention collective de travail est stipulée comme une disposition autonome, indépendante de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978, la validité juridique de cette disposition n'est pas affectée.

Article 13

Cette disposition abroge l'arrêté royal du 21 décembre 1992, qui mettait en œuvre le sixième alinéa de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, abrogé par l'article précédent.

Section 4 – Promotion de l'employabilité du travailleur licencié visé à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Article 14

Cet article apporte un certain nombre de modifications techniques à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui a été introduit à partir du 1er avril 2025 par la loi du 15 mai 2024.

Les deux premières modifications sont des corrections linguistiques visant à assurer la concordance entre les versions française et néerlandaise de l'article 39ter, § 2, deuxième alinéa.

L'article 39ter, § 5, prévoit déjà actuellement une évaluation de la mesure par le Conseil national du travail et le Comité de gestion de l'Office national de l'emploi dans les deux ans à compter de son entrée en vigueur. La troisième modification prévoit que cette évaluation doit désormais être effectuée au plus tard le 1^{er} avril 2026.

Section 5 – Travail de nuit

Ces articles assouplissent la réglementation en matière de travail de nuit et modifient à cet effet les dispositions du chapitre III, section 4 « Travail de nuit » de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Il est donné à ce sujet exécution à une des mesures de l'accord de coalition fédérale 2025-2029 en ce qui concerne la modernisation du droit du travail.

Sous-section 1. - Modifications de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Articles 15 et 16

rechtsbasis van de afwijkende grens, dan heeft het wegvallen van deze rechtsbasis als gevolg dat de afwijkende grens niet meer rechtsgeldig is, krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Wanneer de afwijkende grens in de collectieve arbeidsovereenkomst daarentegen is gestipuleerd als een autonome bepaling, losstaand van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 dan wordt er niet aan de rechtsgeldigheid van dergelijke bepaling geraakt.

Artikel 13

Deze bepaling heft het koninklijk besluit van 21 december 1992 op, dat uitvoering gaf aan het door het voorgaande artikel opgeheven zesde lid van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Afdeling 4 – Bevordering van de inzetbaarheid van de ontslagen werknemer bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 14

Dit artikel brengt een aantal technische wijzigingen aan in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat met ingang van 1 april 2025 werd ingevoerd door de wet van 15 mei 2024.

De eerste twee wijzigingen zijn taalkundige correcties om ervoor te zorgen dat de Franse en de Nederlandse tekst van artikel 39ter, § 2, tweede lid, met elkaar in overeenstemming zijn.

Artikel 39ter, § 5, voorziet op vandaag al in een evaluatie van de maatregel door de Nationale Arbeidsraad en het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening binnen de twee jaar na de inwerkingtreding ervan. De derde wijziging zorgt ervoor dat die evaluatie nu uiterlijk voor 1 april 2026 dient te gebeuren.

Afdeling 5 - Nachtarbeid

Deze artikelen versoepelen de regeling inzake nachtarbeid en wijzigen hiertoe de bepalingen uit hoofdstuk III, afdeling 4 'Nachtarbeid' van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan een van de maatregelen uit het federale regeerakkoord 2025-2029 ter modernisering van het arbeidsrecht.

Onderafdeling 1. - Wijzigingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971

Artikels 15 en 16

Ces deux dispositions doivent être lues conjointement.

L'article 16 remplace l'article 35 actuel de la loi du 16 mars 1971 sur le travail par un nouvel article 35.

Dans le cadre de ce nouvel article 35 en projet, le principe général d'interdiction du travail de nuit, prévue par l'actuel article 35, paragraphe 1^{er} actuel est supprimée.

La limite actuelle du travail de nuit entre 20 heures et 6 heures est cependant maintenue par l'article 35, alinéa 1^{er} nouveau. Néanmoins, une limite spécifique, entre 24 heures et 5 heures est prévue en application de l'accord de gouvernement par l'article 35, alinéa 2 nouveau, pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique.

Par ailleurs, en ce qui concerne les nouveaux travailleurs, occupés dans les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, visées à l'article 35, alinéa 2, dont le contrat de travail commence à partir du 1^{er} janvier 2026, l'article 35 dispose en son nouvel alinéa 3 qu'il ne peut être dérogé à la définition du travail de nuit précitée ni par convention collective de travail, ni par accord individuel, ni par le règlement de travail. Cependant, en vertu de l'alinéa 4 nouveau de la même disposition, les primes et avantages liés au travail de nuit, tels que prévus sur base de dispositions conventionnelles et réglementaires en vigueur au 1^{er} janvier 2026 continueront à s'appliquer. Pour les travailleurs qui entreront en service à partir du 1^{er} janvier 2026, il ne sera donc pas possible de déroger à la nouvelle définition du travail de nuit. Le cas échéant, les primes prévues dans les conventions collectives existantes resteront applicables à ces travailleurs, mais en tenant compte de la nouvelle définition du travail de nuit (c'est-à-dire de 24 heures à 5 heures pour les nouveaux travailleurs occupés dans les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique visées à l'article 35, alinéa 2, 1^o et 2^o, qui n'entreront en service qu'à partir du 1^{er} janvier 2026). Dans ce cadre, il convient de souligner que la CCT n° 49 du 21 mai 1991, conclue au sein du Conseil national du travail, prévoit une garantie d'indemnisation financière pour le travail de nuit.

Par entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, au sens de l'article 35, alinéa 2, 2^o, on entend les entreprises qui relèvent de la compétence des commissions paritaires suivantes :

Deze twee bepalingen moeten samen worden gelezen.

Artikel 16 vervangt het huidige artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 door een nieuw artikel 35.

In het kader van dit nieuw voorgestelde artikel 35 wordt het algemene principe van het verbod op nachtarbeid, zoals voorzien door het huidige artikel 35, eerste lid, opgeheven.

De huidige grens van nachtarbeid tussen 20 uur en 6 uur blijft echter behouden in het nieuwe artikel 35, eerste lid. Desalniettemin wordt, in uitvoering van het regeringsakkoord, een specifieke grens tussen 24 uur en 5 uur voorzien door het nieuwe artikel 35, tweede lid, voor de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel.

Bovendien, wat de nieuwe werknemers betreft tewerkgesteld in de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, bedoeld in artikel 35, tweede lid, van wie de arbeidsovereenkomst ingaat vanaf 1 januari 2026, bepaalt artikel 35 in zijn nieuwe derde lid dat er niet kan worden afgeweken van de bovengenoemde definitie van nachtarbeid, noch door een collectieve arbeidsovereenkomst, noch door een individuele overeenkomst, noch door het arbeidsreglement. Echter, krachtens het nieuwe vierde lid van dezelfde bepaling, blijven de premies en voordelen verbonden aan nachtarbeid, zoals voorzien op basis van de op 1 januari 2026 geldende conventionele en reglementaire bepalingen, van toepassing. Voor de werknemers die in dienst treden vanaf 1 januari 2026, kan er dus niet afgeweken worden van de nieuwe definitie van nachtarbeid. Desgevallend zullen voor deze werknemers de betreffende premies voorzien in bestaande cao's van toepassing blijven, maar rekening houdend met de nieuwe definitie van nachtarbeid (dat wil dus zeggen vanaf 24 uur tot 5 uur voor de nieuwe werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, als bedoeld in artikel 35, tweede lid, die pas vanaf 1 januari 2026 zijn in dienst getreden). In dat kader moet erop worden gewezen dat de CAO nr. 49 van 21 mei 1991, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, voorziet in een waarborg van een financiële vergoeding voor nachtarbeid.

Onder ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, in de zin van artikel 35, tweede lid, worden de ondernemingen verstaan die

onder de bevoegdheid vallen van de volgende paritaire comités:

- | | |
|---|---|
| - la Commission paritaire du commerce de détail indépendant ; | - het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel; |
| - la Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire; | - het Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren; |
| - la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique ; | - het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek ; |
| - la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail, et | - het Paritair Comité voor de grote kleinhandelzaken, en |
| - la Commission paritaire des grands magasins. | - het Paritair Comité voor de warenhuizen. |

L'alinéa 6 nouveau de l'article 35 permet cependant de modifier par arrêté royal, délibéré en conseil des ministres, la liste des commissions paritaires mentionnée ci-avant.

Het nieuwe zesde lid van artikel 35 maakt het echter mogelijk om bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit de hierboven vermelde lijst van paritaire comités te wijzigen.

En application de ce qui précède, l'article 15 adapte l'intitulé de la sous-section 1ère du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

In navolging van het bovenstaande past artikel 15 het opschrift aan van onderafdeling 1 van hoofdstuk III van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Articles 17 et 18

Artikelen 17 en 18

L'article 18 abroge l'article 36 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail qui énonce la liste des travaux et des activités pour lesquels il peut être dérogé à l'interdiction du travail de nuit prévue dans l'article 35, paragraphe 1^{er} actuel de la même loi. Etant donné la suppression du principe général d'interdiction du travail de nuit opérée dans l'article 35, tel que remplacé par ce projet de loi, une telle liste n'a plus de raison d'être.

Artikel 18 heft artikel 36 van de Arbeidswet van 16 maart 1971 op, dat de lijst bevat van de werken en activiteiten waarvoor kan worden afgeweken van het verbod op nachtarbeid, zoals voorzien in het huidige artikel 35, § 1. Gezien de opheffing van het algemene verbod op nachtarbeid in artikel 35, zoals vervangen door dit wetsontwerp, is een dergelijke lijst niet langer relevant.

Article 19

Artikel 19

Etant donné la suppression du principe général d'interdiction du travail de nuit opérée dans l'article 35 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, tel que remplacé par l'article 16 en projet, l'article 37 de cette loi prévoyant notamment la possibilité d'une autorisation du travail de nuit accordée par arrêté royal n'a plus de raison d'être et est donc abrogé par l'article 19.

Gezien de opheffing van het algemene verbod op nachtarbeid in artikel 35 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, zoals vervangen door het voorgestelde artikel 16, heeft artikel 37 van deze wet, dat in de mogelijkheid voorziet om via koninklijk besluit nachtarbeid toe te staan, geen bestaansreden meer. Dit artikel wordt daarom opgeheven door artikel 19.

Article 20

Dans le cadre de l'assouplissement des procédures en cas de régime de travail comportant des prestations de nuit, l'article 20 modifie l'article 38 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Conformément à l'article 38, paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971, tel que modifié par l'article 20, il est désormais établi comme règle générale que l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit se fait soit par une convention collective de travail conclue avec toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale de l'entreprise, soit par la modification du règlement de travail (effectuée selon la procédure classique prévue aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail). Dans les entreprises avec une délégation syndicale, on peut donc choisir, pour cette introduction, soit une telle convention collective de travail soit la modification du règlement de travail.

Par dérogation au régime général prévu au paragraphe 1^{er}, le paragraphe 2 instaure une procédure spécifique pour l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit pour les entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, visées à l'article 35, alinéa 2,

Pour ces entreprises du secteur de la distribution et des secteurs connexes, y compris le commerce électronique, l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit peut désormais se faire soit par la conclusion d'une convention collective de travail ordinaire (c'est-à-dire conclue avec une seule organisation représentative des travailleurs), soit par la modification du règlement de travail.

S'il est opté pour l'introduction d'un régime de travail comportant des prestations de nuit par la voie de la modification du règlement de travail, le projet de loi prévoit un assouplissement par rapport à la procédure existante de modification du règlement de travail.

Si dans ces entreprises, aucun accord n'est trouvé sur la modification proposée du règlement de travail, et si, au cours de la procédure de conciliation prévue aux articles 11 et 12 de la loi instituant les règlements de travail, l'inspection sociale constate que le régime de travail envisagé est légal, elle en informe l'employeur et, le cas échéant, le président du conseil d'entreprise. La modification du

Artikel 20

In het kader van de versoepeling van de procedures met betrekking tot het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties, wijzigt artikel 20 artikel 38 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Overeenkomstig artikel 38, paragraaf 1, eerste lid van de wet van 16 maart 1971, zoals gewijzigd door dit artikel 20, geldt voortaan als algemene regel dat de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties gebeurt hetzij via een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met alle organisaties die vertegenwoordigd zijn in de vakbondsafvaardiging in de onderneming, hetzij via de wijziging van het arbeidsreglement (uitgevoerd volgens de klassieke procedure voorzien in de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van arbeidsreglementen). In ondernemingen met een vakbondsafvaardiging kan m.a.w. worden gekozen voor de invoering via een dergelijke cao of via de wijziging van het arbeidsreglement.

In afwijking van de algemene regeling uit paragraaf 1, voorziet paragraaf 2 in een afwijkende regeling tot invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties voor de ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel, als bedoeld in artikel 35, tweede lid.

Voor deze ondernemingen uit de distributiesector en de aanverwante sectoren, met inbegrip van de elektronische handel gebeurt de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties voortaan hetzij via het sluiten van een gewone collectieve arbeidsovereenkomst (d.w.z. gesloten met één enkele representatieve vakorganisatie), hetzij via de wijziging van het arbeidsreglement.

Ingeval daarbij wordt geopteerd voor de invoering van een arbeidsregeling met nachtprestaties via de wijziging van het arbeidsreglement, voorziet het wetsontwerp in een versoepeling t.o.v. de bestaande procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

Als in deze ondernemingen geen overeenstemming bestaat over de voorgestelde wijziging van het arbeidsreglement en de sociale inspectie tijdens de in de artikelen 11 en 12 van de arbeidsreglementenwet bedoelde verzoeningsprocedure vaststelt dat de beoogde arbeidsregeling wettig is, dan stelt de sociale inspectie de werkgever en, desgevallend de voorzitter van de ondernemingsraad, daarvan in

règlement de travail entre alors en vigueur le huitième jour suivant cette notification.

Enfin et toujours dans le cadre de l'assouplissement précité, l'obligation de communication aux commissions paritaires du rapport des consultations des représentants des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs occupés dans les régimes de travail comportant des prestations de nuit, visée par l'article 38, §3 actuel de loi du 16 mars 1971, est également supprimée par le biais de la modification de ce même article 38 effectuée par l'article 20 en projet.

kennis en treedt de wijziging van het arbeidsreglement de achtste dag na deze kennisgeving in werking.

Tot slot, en nog steeds in het kader van de bovengenoemde versoepeling, wordt de verplichting tot mededeling aan de paritaire comités van het verslag van de raadplegingen van de werknemersvertegenwoordigers aangaande de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen met nachtprestaties, zoals bedoeld in het huidige artikel 38, § 3 van wet van 16 maart 1971, eveneens opgeheven door de wijziging van hetzelfde artikel 38, uitgevoerd door het voorgestelde artikel 20.

Sous-section 3. - Modifications de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit

Article 22.

Dans le cadre de l'assouplissement des procédures en cas de régime de travail comportant des prestations de nuit au sens de l'article 38, paragraphe 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 20 en projet supprime l'article 38, paragraphe 3, alinéa 4 actuel prévoyant une obligation de communication aux commissions paritaires compétentes du rapport des consultations des travailleurs sur les adaptations nécessaires des conditions de travail des travailleurs occupés dans les régimes de travail comportant des prestations de nuit et qui est visée par l'article 38, §3 actuel de la même loi du 16 mars 1971 ainsi que la délégation donnée au Roi de préciser les modalités d'une telle transmission du rapport. En conséquence d'un tel assouplissement des procédures sur base de la suppression précitée, l'article 3, paragraphe 1^{er} de l'arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, qui met actuellement en œuvre une telle obligation prévue par l'article 38, paragraphe 3, alinéa 4, en précisant les modalités d'une telle transmission du rapport revêt donc dorénavant un caractère obsolète et est donc également abrogé par l'article 22 en projet.

Onderafdeling 3. - Wijzigingen aan het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid

Artikel 22

In het kader van de versoepeling van de procedures met betrekking tot het invoeren van een arbeidsregeling met nachtprestaties in de zin van artikel 38, vierde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971, heft het voorgestelde artikel 20 artikel 38, § 3, vierde lid, op dat een verplichting voorziet tot mededeling aan de bevoegde paritaire comités van het verslag van de raadplegingen van de werknemers betreffende de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers tewerkgesteld in arbeidsregelingen met nachtprestaties, en die bedoeld wordt door het huidige artikel 38, § 3 van dezelfde wet van 16 maart 1971, evenals de machtiging gegeven aan de Koning om de modaliteiten te verduidelijken van het overmaken van het verslag. Als gevolg van een dergelijke versoepeling van de procedures op basis van de voormelde opheffing, is artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, dat momenteel een dergelijke verplichting uitvoert, bepaald door artikel 38, § 3, vierde lid, dat de modaliteiten verduidelijkt van een dergelijke overmaking van het verslag, daarom nu achterhaald en wordt dus eveneens

opgeheven door het voorgestelde artikel 22.

Sous-section 4. - Modifications de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail

Article 23

Le chapitre 7 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail qui concerne l'introduction d'un travail de nuit qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit pour des activités d'e-commerce est abrogé, compte tenu des modifications prévues dans le présent projet, au niveau du travail de nuit,

Sous-section 5. - Modifications de la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction

Article 24

En exécution de l'accord de gouvernement, l'interdiction du travail de nuit actuellement prévue par l'article 35, paragraphe 1er actuel de la loi du 17 mars 1971 sur le travail est supprimée par l'article 17 du présent projet de loi. Il ne suffit cependant pas d'adapter la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce sens, mais il faut également modifier la loi du 6 avril 1960 concernant l'exécution de travaux de construction.

Compte tenu de ce qui précède, et notamment de la suppression de l'interdiction du travail de nuit précitée par l'article 16 du projet de loi, l'interdiction prévue à l'article 4, 1° de la loi du 6 avril 1960 d'exécuter les travaux de construction énumérés à l'article 1er de la même loi avant sept heures et après dix-huit heures revêt dorénavant un caractère contradictoire par rapport à une telle suppression et est donc supprimée par l'article 24 en projet.

Enfin, il est encore précisé que le projet de loi ne modifie pas les mesures visant à assurer la sécurité des travailleurs et qui sont applicables sur base de la législation en matière de bien-être au travail en cas de travail nocturne, de telles mesures étant considérées comme suffisantes.

Sous-section 6. - Modification de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

Article 25

Onderafdeling 4. - Wijzigingen van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen

Artikel 23

Hoofdstuk 7 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, dat betrekking heeft op de invoering van nachtarbeid die geen arbeidsregeling met nachtprestaties betreft voor activiteiten van e-commerce, wordt in het licht van de door dit wetsontwerp voorziene wijzigingen op het vlak van nachtarbeid opgeheven.

Onderafdeling 5. - Wijziging van de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken

Artikel 24

In navolging van het regeerakkoord wordt het verbod op nachtarbeid dat momenteel bepaald wordt door huidig artikel 35, § 1, van de arbeidswet van 13 maart 1971, opgeheven door artikel 16 van dit wetsontwerp. Het volstaat evenwel niet om de arbeidswet van 16 maart 1971 in deze zin aan te passen, maar men moet ook de wet van 6 april 1960 betreffende de uitvoering van bouwwerken wijzigen.

Rekening houdend met het voorgaande, en in het bijzonder met de opheffing van het verbod van nachtarbeid vermeld door artikel 16 van het wetsontwerp, is het verbod, voorzien in artikel 4, 1° van de wet van 6 april 1960, om de in artikel 1 van dezelfde wet opgesomde bouwwerkzaamheden uit te voeren vóór zeven uur en na achttien uur, voortaan tegenstrijdig met een dergelijke opheffing en wordt dus opgeheven door het voorgestelde artikel 24.

Tenslotte wordt er nog gepreciseerd dat het wetsontwerp niet de maatregelen wijzigt die de veiligheid van de werknemers beogen te waarborgen en die van toepassing zijn op basis van de wetgeving inzake het welzijn op het werk in geval van nachtelijke arbeid, aangezien dergelijke maatregelen als voldoende beschouwd worden.

Onderafdeling 6. - Wijziging van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

Artikel 25

Cette disposition modifie l'article 2 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

En raison de la suppression du principe général d'interdiction du travail de nuit effectuée par la loi en projet, l'article 2, 2° de la loi du 17 mars 1987, qui prévoit la possibilité de déroger par le biais d'un nouveau régime de travail à l'interdiction d'occuper des travailleurs la nuit, est donc obsolète.

Corrélativement, il convient dès lors de supprimer pareil article 2, 2° de la loi du 17 mars 1987.

Sous-section 7. Evaluation

Article 26

Les dispositions de la section 6 relative au travail de nuit feront l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail et par le Conseil Central de l'Economie pour le 30 juin 2027.

Section 6 – Limitation de la durée maximale du préavis

Article 27

Cet article prévoit que, en cas de licenciement par l'employeur, et pour autant qu'il s'agisse d'un contrat de travail dont l'exécution a commencé à partir du 1er janvier 2026 (autrement dit, le 1er janvier 2026 ou une date ultérieure), la durée du délai de préavis est limitée à 52 semaines dès que le travailleur atteint une ancienneté de 17 ans. Cette limitation de la durée du préavis ne s'applique donc pas aux contrats de travail dont l'exécution a commencé avant le 1er janvier 2026.

Article 37/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui fixe le délai de préavis en cas de licenciement par l'employeur, est modifié en ce sens par l'introduction d'un nouveau §1/1 dans cet article.

Article 28

Cet article règle l'entrée en vigueur de cette section.

Section 7 – Travail intérimaire

Article 29

Cet article supprime l'obligation de constater, pour chaque intérimaire individuellement, l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire au plus tard au moment du premier engagement de l'intérimaire par l'entreprise de travail intérimaire. Cette déclaration d'intention est devenue superflue

Deze bepaling wijzigt artikel 2 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen.

Vanwege de afschaffing van het algemene verbod op nachtarbeid door dit wetsontwerp, is artikel 2, 2° van de wet van 17 maart 1987, dat de mogelijkheid biedt om via een nieuwe arbeidsregeling af te wijken van het verbod om werknemers 's nachts te laten werken, achterhaald.

Bijgevolg dient artikel 2, 2° van de wet van 17 maart 1987 te worden opgeheven.

Onderafdeling 7. – Evaluatie

Artikel 26

De bepalingen van afdeling 6 inzake nachtarbeid zullen het voorwerp uitmaken van een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad en door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven voor 30 juni 2027.

Afdeling 6 – Beperking van de maximale duur van de opzeggingstermijn

Artikel 27

Dit artikel zorgt ervoor dat, bij opzegging gegeven door de werkgever en voor zover het gaat over een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen vanaf 1 januari 2026 (met andere woorden 1 januari 2026 of een latere datum), de duur van de opzeggingstermijn beperkt wordt tot 52 weken van zodra de werknemer een anciënniteit bereikt van 17 jaar. Deze beperking van de duur van de opzeggingstermijn geldt dus niet voor arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering was aangevangen vóór 1 januari 2026.

Artikel 37/2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat bij opzegging door de werkgever de opzeggingstermijn vaststelt, wordt in die zin aangepast door het invoeren van een nieuwe §1/1 in dit artikel.

Artikel 28

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze afdeling.

Afdeling 7 – Uitzendarbeid

Artikel 29

Dit artikel schaft de verplichting af om, voor iedere uitzendkracht afzonderlijk, de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten vast te stellen uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau. Deze intentieverklaring is

en raison de l'introduction, par la loi du 30 août 2016, de la règle selon laquelle chaque contrat de travail intérimaire doit être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intérimaire. Ainsi, la règle dite des 48 heures, qui permettait de constater les contrats de travail intérimaire par écrit dans les deux jours ouvrables suivant l'entrée en service de l'intérimaire, a été abrogée.

Suite à l'abrogation précédente de la règle des 48 heures, les partenaires sociaux demandent unanimement (point 2.1 de l'avis n° 2.432 du CNT) de supprimer également la déclaration d'intention prévue par l'article 8, § 2, alinéa 1er, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs. Par conséquent, la sanction en cas de non-conclusion de la déclaration d'intention est également supprimée.

overbodig geworden doordat met de wet van 30 augustus 2016 de regel werd ingevoerd dat elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid schriftelijk moet worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de uitzendkracht in dienst treedt. Daarmee werd de zgn. 48-urenregel afgeschaft, die het toeliet om arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid schriftelijk vast te stellen binnen de twee werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop de werknemer in dienst trad.

Ingevolge de eerdere afschaffing van de 48-urenregel vragen de sociale partners thans unaniem (punt 2.1 van het NAR-advies nr. 2.432) om de intentieverklaring voorzien door het artikel 8, § 2, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers, eveneens af te schaffen. Hierdoor vervalt uiteraard ook de sanctie op het niet-sluiten van de intentieverklaring.

Chapitre 3 – Relations collectives de travail - Modification de l'article 8, § 1 et § 2 de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, modifiée pour la dernière fois par la loi du 26 décembre 2022 modifiant diverses dispositions concernant les relations collectives de travail.

Hoofdstuk 3 - Collectieve arbeidsbetrekkingen - Wijziging van artikel 8, § 1 en § 2 van de wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, laatst gewijzigd bij de wet van 26 december 2022 tot wijziging van verschillende bepalingen inzake de collectieve arbeidsbetrekkingen.

Articles 30 et 31

Artikelen 30 en 31

Ces deux articles ont pour but d'imposer aux employeurs qui souhaitent faire appel au régime des avantages non récurrents liés aux résultats, dans le cas où le plan d'octroi peut être introduit via un acte d'adhésion, de déposer cet acte d'adhésion via la voie électronique (www.plansbonus.be). Actuellement, plus de 80% d'actes d'adhésion sont déjà déposés via cette application. Cette obligation se justifie par le fait qu'un acte d'adhésion contenant le plan d'octroi soumis par voie électronique répond en principe automatiquement à toutes les conditions obligatoires de recevabilité du dépôt. Les contrôles préprogrammés dans l'application présentent l'avantage que l'administration ne doit intervenir que dans des cas exceptionnels dans le cadre du contrôle de recevabilité. L'acte d'adhésion contenant le plan d'octroi peut être transmis en moyenne dans un délai de 14 jours à compter de son dépôt à la Commission Paritaire compétente. L'accès à www.plansbonus.be se fait avec les clés numériques. Le système d'authentification est le même que pour les autres services en ligne gouvernementaux (tels que tax-on-web).

Deze twee artikelen hebben tot doel werkgevers die wensen gebruik te maken van het systeem van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen te verplichten om, indien het toekenningplan kan worden ingediend via toetredingsakte, deze toetredingsakte neer te leggen via elektronische weg (www.bonusplannen.be). Momenteel worden reeds meer dan 80% van de toetredingsaktes neergelegd via deze toepassing. De verplichting is gerechtvaardigd omdat een elektronisch neergelegde toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningplan, in principe automatisch voldoet aan alle verplichte ontvankelijkheidsvoorwaarden. De vooraf geprogrammeerde controles in de toepassing zorgen ervoor dat de administratie nog slechts in uitzonderlijke gevallen moet tussenkomen in het kader van de ontvankelijkheidscontrole. De toetredingsakte, met inbegrip van het toekenningplan, kan hierdoor gemiddeld binnen 14 dagen na de neerlegging overgemaakt worden aan het bevoegd Paritair Comité. De toegang tot www.bonusplannen.be gebeurt met de digitale sleutels. Het systeem van aanmelden is hetzelfde als bij andere onlinediensten van de overheid (zoals tax-on-web).

Article 32

Artikel 32

Cet article fixe l'entrée en vigueur du chapitre.

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van het hoofdstuk.

Donné à _____, le _____

Gegeven te _____, op _____

Par le Roi

Van Koningswege

Le ministre de l'Emploi

De minister van Werk



David CLARINVAL