

[fin](#)**Publié le : 2022-11-10**[Image de la publication](#)

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

3 OCTOBRE 2022. - Loi portant des dispositions diverses relatives au travail (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

La Chambre des représentants a adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

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

CHAPITRE 2. - Travailleurs occupés

selon un horaire variable à temps partiel

Art. 2. A l'article 6, § 1^{er}, 1^o, alinéa 3, d), de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, inséré par la loi du 5 mars 2017, les modifications suivantes sont apportées :

1^o les mots "cinq jours ouvrables" sont chaque fois remplacés par les mots "sept jours ouvrables";2^o dans la dernière phrase les mots "un jour ouvrable" sont remplacés par les mots "trois jours ouvrables".

Art. 3. § 1^{er} Les conventions collectives de travail conclues au niveau sectoriel avant l'entrée en vigueur de l'article 2 qui déterminent un délai minimal de moins de trois jours ouvrables pour la communication des horaires de travail aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, continuent à produire leurs effets jusqu'au moment où entre en vigueur une nouvelle convention collective de travail sectorielle en la matière, conforme aux dispositions de l'article 2 et rendue obligatoire par le Roi, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. Si aucune nouvelle convention collective de travail sectorielle, telle que visée au paragraphe 1^{er}, n'est enregistrée et n'entre en vigueur au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et au sein de la Commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110) avant le 1^{er} janvier 2023, le délai minimal de sept jours ouvrables prévu à l'article 6, § 1^{er}, 1^o, troisième alinéa, d), de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, est, à partir du 1^{er} janvier 2023, porté à trois jours ouvrables pour les employeurs et les travailleurs relevant respectivement de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) et de la Commission paritaire pour l'entretien du textile (CP 110).

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, les conventions collectives de travail sectorielles rendues obligatoires conclues avant l'entrée en vigueur de l'article 2 des commissions paritaires mentionnées ci-dessous, qui prévoient une période minimale de moins de trois jours ouvrables pour la communication des horaires aux travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un régime de travail variable, restent en vigueur après le 31 décembre 2022 jusqu'à ce que ces conventions prennent fin. Il s'agit des commissions paritaires suivants :

1) la commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145);

2) la commission paritaire pour le nettoyage (CP 121), en cas de nécessité imprévue et après l'accord du travailleur;

3) la commission paritaire auxiliaire pour employés (CP 200), pour ce qui concerne les employés occupés à des activités dans les auto-écoles.

Art. 4. Lorsque, avant l'entrée en vigueur de l'article 2, il est déjà fait application d'horaires de travail à temps partiel variables, au sens de l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le règlement de travail doit être mis en conformité avec les dispositions de l'article 2 endéans les neuf mois à compter du jour qui suit l'entrée en vigueur de l'article 2.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement de travail ainsi modifié, et au plus tard jusqu'à l'écoulement du délai visé à l'alinéa 1^{er}, les règles telles qu'elles étaient en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 2 restent

d'application.

CHAPITRE 3. - Adaptation des horaires de travail à la demande du travailleur

Section 1. - Prestations normales sur quatre jours

Art. 5. Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il est inséré un article 20bis/1 rédigé comme suit:

"Art. 20bis/1. § 1^{er}. Le règlement de travail, peut autoriser que la limite quotidienne de la durée du travail d'un travailleur à temps plein soit portée à 9 heures et demie s'il effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine. Si les prestations normales à temps plein sont organisées de manière à ce que la durée hebdomadaire effective du travail dépasse 38 heures avec un maximum de 40 heures, seule une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser que la limite quotidienne susmentionnée soit portée à un nombre d'heures égal à la durée hebdomadaire effective du travail divisée par quatre pour le travailleur qui effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine.

La dérogation à la limite quotidienne de la durée du travail visée à l'alinéa 1^{er} ne peut être appliquée qu'après la demande écrite préalable du travailleur et après la conclusion de la convention visée à l'alinéa 4. La demande porte sur une période de maximum six mois et est renouvelable.

La demande du travailleur visée à l'alinéa 2, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail. Elle doit ensuite être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Après accord de l'employeur, une convention conclue entre l'employeur et le travailleur détermine le début et la fin de la journée de travail, le moment et la durée des intervalles de repos et les jours d'interruption régulière du travail qui sont applicables pendant le régime de travail visé par le présent article. La convention mentionne également les dates de début et de fin de la période durant laquelle le régime de travail visé par le présent article est applicable, sans dépasser la période maximale de six mois visée à l'alinéa 2. Cette convention est conclue par écrit, au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du régime de travail introduit sur la base du présent article.

Une copie de la convention visée à l'alinéa 4 est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.

La convention visée à l'alinéa 4, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est indiquée.

L'employeur qui refuse de donner suite à la demande visée à l'alinéa 2, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 2. La demande du travailleur visée au § 1^{er}, alinéa 2, ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui introduit une demande visée au § 1^{er}, alinéa 2, sauf pour des motifs étrangers à la demande.

§ 3. Le travailleur qui, en application du présent article, effectue ses prestations normales à temps plein durant quatre jours par semaine ne peut effectuer des heures supplémentaires volontaires au sens de l'article 25bis de cette même loi, les autres jours de la semaine.

§ 4. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 précitée, les dispositions de la convention collective de travail conclue en vue de l'introduction d'un régime de travail visé au présent article, qui modifient le règlement de travail, sont insérées dans le règlement de travail à partir de l'enregistrement de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale."

Section 2. - Régime hebdomadaire alterné

Art. 6. Dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, il est inséré un article 20quater, rédigé comme suit:

« Art. 20quater. § 1^{er}. Le règlement de travail, peut prévoir qu'à la demande préalable et écrite du travailleur à temps plein et après la conclusion de la convention, visée à l'alinéa 2, 2^o, selon les prescriptions prévues par le

paragraphe 5, il est possible d'appliquer un régime hebdomadaire alterné qui dépasse les limites fixées à l'article 19. La demande concerne une période de six mois au maximum et est renouvelable.

Pour l'application du présent article, on entend par:

1° régime hebdomadaire alterné: un régime de travail organisé selon un cycle qui s'étend sur une période de deux semaines consécutives pendant laquelle les prestations de la première semaine sont compensées par les prestations de la seconde semaine, afin de respecter en moyenne la durée hebdomadaire normale de travail. Par dérogation, pendant le 3ème trimestre de l'année, le cycle peut s'étendre sur une période de quatre semaines consécutives pendant laquelle la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne;

2° cycle: la succession d'horaires journaliers de travail dans un ordre fixe déterminé dans une convention écrite entre l'employeur et le travailleur et dont les prestations s'inscrivent dans le cadre fixé dans le règlement de travail pour l'application du régime hebdomadaire alterné;

3° semaine: une période de sept jours consécutifs, qui ne va pas nécessairement du lundi au dimanche inclus.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 1°, et suite à un événement imprévu dans le chef du travailleur les parties peuvent convenir que le cycle s'étendra sur une période de quatre semaines consécutives. Dans ce cas, la durée hebdomadaire normale de travail doit être respectée en moyenne endéans ce cycle de quatre semaines. Cette dérogation doit faire l'objet d'une demande écrite et motivée du travailleur qui indique l'évènement imprévu dans son chef et d'une convention écrite entre l'employeur et le travailleur qui est annexé à la

convention visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2°. Cette convention précise le cycle convenu étalé sur une période de quatre semaines consécutives, ainsi que la période pendant laquelle elle s'applique et doit être conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre de cette dérogation.

§ 3. Le règlement de travail indique au moins les éléments suivants:

1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;

2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;

3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;

4° la durée du travail journalière minimale et maximale, sans que la durée journalière de travail puisse excéder neuf heures;

5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale, sans que la durée de travail puisse excéder 45 heures par semaine.

§ 4. L'employeur qui refuse de donner suite à la demande du travailleur, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, doit motiver ce refus par écrit et le communiquer au travailleur endéans le mois.

§ 5. Si l'employeur accède à la demande du travailleur, la convention écrite visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2°, est conclue au plus tard au moment où le travailleur commence à travailler dans le cadre du cycle convenu dans le cadre du régime hebdomadaire alterné. Cette convention précise également les dates de début et de fin de la période pendant laquelle le régime hebdomadaire alterné est appliqué, sans dépasser la durée maximale de six mois visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}.

En outre, en cas d'application d'un régime hebdomadaire alterné, il doit pouvoir être déterminé à tout moment quand commence le cycle.

Le travailleur a le droit de mettre anticipativement fin au régime hebdomadaire alterné afin de revenir à son régime de travail d'origine, moyennant notification à l'employeur deux semaines avant le début d'un nouveau cycle.

§ 6. La demande du travailleur, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, ou une copie de celle-ci, est tenue à l'endroit où le règlement du travail peut être consulté, en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée, durant la période sur laquelle elle porte. Ensuite, elle doit être conservée par l'employeur durant une période de cinq ans à compter de la fin de la période sur laquelle elle porte.

Une copie de la convention, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2°, est transmise au travailleur. Lorsque le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, en fait la demande, une copie de cette convention leur est également remis.

La convention, visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 2°, ou une copie de celle-ci, doit, durant la période sur laquelle elle porte, se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée. Elle doit ensuite être conservée durant une période de cinq ans à compter de la date de fin qui y est mentionnée.

Lorsque les parties ont convenu d'appliquer un régime hebdomadaire adapté, visé au paragraphe 2, la convention

visée au paragraphe 2 ou une copie de celle-ci doit se trouver à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté en application de l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 précitée durant toute la période où elle est applicable. Il doit ensuite être conservé pendant une période d'un an à dater du jour où les horaires qu'il contient cessent d'être en vigueur.

§ 7. Les jours de repos prévus par la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, comptent comme temps de travail pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter durant le cycle.

§ 8. Les limites fixées au paragraphe 3, 4° et 5°, peuvent être dépassées en cas d'application des articles 25, 25bis et 26.

L'application de l'article 25bis n'est autorisée que pendant les semaines où un dépassement de la durée hebdomadaire normale du travail est prévu en application de cet article.

§ 9. La demande du travailleur visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} ne peut donner lieu à un traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut prendre aucune mesure tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail du travailleur qui fait une demande visée au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, sauf pour des motifs étrangers à cette demande."

Art. 7. Dans l'article 38bis, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 17 février 1997 et modifié par la loi du 5 mars 2017, les mots « ou dans la convention visée à l'article 20quater, de la présente loi » sont insérés entre les mots « article 25 de la présente loi » et les mots « ou en dehors des plages fixes et mobiles en cas d'application de l'article 20ter ».

Art. 8. Dans la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2020, un article 6/2 est inséré, rédigé comme suit:

« Art. 6/2. Pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un régime hebdomadaire alterné, conformément à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le règlement de travail doit, en dérogation à l'article 6, § 1^{er}, 1°, alinéa 1^{er}, fixer le cadre pour l'application du régime hebdomadaire alterné qui comprend les éléments suivants:

- 1° la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter dans le cycle;
- 2° les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;
- 3° la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;
- 4° la durée du travail journalière minimale et maximale;
- 5° la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale. ».

Section 3. - Dispositions communes

Art. 9. Dans l'article 29, § 2, alinéa 2, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et la loi du 5 mars 2017, les mots « 20bis, 20ter, » sont remplacés par les mots « 20bis, 20bis/1, 20ter, 20quater, ».

Art. 10. Dans le livre 2, chapitre 6, du Code pénal social, l'intitulé de la section 2 est remplacé par ce qui suit: « Section 2. Le contrat relatif à une occupation d'étudiants, le contrat d'occupation de travailleurs à domicile, la convention d'immersion professionnelle, l'accord portant sur le budget mobilité en application de la loi du 17 mars 2019 concernant l'instauration d'un budget mobilité, le contrat de travail pour l'exécution de travail temporaire, la demande et la convention exigées pour l'application du régime de travail visé à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et la demande et la (ou les) convention(s) exigés pour l'application du régime de travail visé 20quater de la loi du 16 mars 1971 précitée.".

Art. 11. Dans le livre 2, chapitre 6, section 2, du même Code, il est inséré un article 186/1 rédigé comme suit:

« Art. 186/1. Les demandes et les conventions exigées pour l'application d'un régime de travail particulier § 1^{er}. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:

- 1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi;
- 2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents pendant la durée prescrite;
- 3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la convention visées à l'article 20bis/1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en

tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 16 mars 1971 sur le travail:

1° ne tient pas la demande préalable et écrite du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, pendant la période à laquelle elles se rapportent, au lieu prévu par la loi;

2° ne conserve pas la demande écrite et préalable du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents durant le délai prescrit;

3° ne prend pas les mesures nécessaires afin que la demande écrite et préalable du travailleur et la (ou les) convention(s) visées à l'article 20quater de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou une copie de ces documents, soient tenus en tout temps à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En ce qui concerne les infractions visées à l'alinéa 1^{er}, l'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés. ».

Art. 12. Les dispositions du présent Chapitre feront l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail deux ans après leur entrée en vigueur.

CHAPITRE 4. - Economie de plateformes

Section 1. - Modifications du Titre XIII (nature des relations de travail) de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006

Art. 13. Dans l'article 332, alinéa 1^{er}, la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois des 25 août 2012 et 7 mai 2019, les mots « ou au chapitre V/2 » sont insérés entre les mots « conformément au chapitre V/1 » et les mots « et que cette présomption.".

Art. 14. Dans le Titre XIII de la même loi, il est inséré un chapitre V/2 intitulé « Présomption concernant la nature de la relation de travail pour les plateformes numériques donneuses d'ordres.".

Art. 15. Dans le chapitre V/2 inséré par l'article 13, il est inséré un article 337/3 rédigé comme suit:

« Art. 337/3. § 1^{er}. Pour l'application du présent article, on entend par:

1° « plateforme numérique donneuse d'ordres »: le fournisseur qui, via un algorithme ou toute autre méthode ou technologie équivalente, est susceptible d'exercer un pouvoir de décision ou de contrôle quant à la manière dont les prestations doivent être réalisées et quant aux conditions de travail ou de rémunération et qui fournit un service rétribué qui satisfait à toutes les exigences suivantes:

a) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile;

b) il est fourni à la demande d'un destinataire du service;

Ne sont pas visés les fournisseurs d'un service dont l'objectif principal est d'exploiter ou de partager des actifs ou de revendre des biens ou des services, ni ceux qui fournissent un service à caractère non lucratif;

2° « le travailleur de plateforme »: tout individu effectuant un travail via une plateforme numérique donneuse d'ordres, quelle que soit la nature de la relation contractuelle ou sa qualification par les parties concernées;

3° « l'exploitant de plateforme »: la personne physique ou morale qui, elle-même ou par personne interposée, exploite la plateforme numérique donneuse d'ordres.

§ 2. Pour les plateformes numériques donneuses d'ordres, les relations de travail sont présumées jusqu'à preuve du contraire, être exécutées dans les liens d'un contrat de travail, lorsque de l'analyse de la relation de travail, il apparaît qu'au moins trois des huit critères suivants ou deux des cinq derniers critères suivants sont remplis:

1° l'exploitant de la plateforme peut exiger une exclusivité par rapport à son domaine d'activités;

2° l'exploitant de la plateforme peut utiliser la géolocalisation, à des fins autres, que le bon fonctionnement de ses services de base;

3° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la liberté du travailleur de plateformes dans la manière d'exécuter le travail;

4° l'exploitant de la plateforme peut limiter les niveaux de revenu d'un travailleur de plateformes, en particulier, en payant des taux horaires et/ou en limitant le droit d'un individu de refuser des propositions de travail sur la base du tarif proposé et/ou en ne lui permettant pas de fixer le prix de la prestation. Les conventions collectives de travail sont exclues de cette clause;

5° à l'exclusion des dispositions légales, notamment en matière de santé et de sécurité, applicables aux

utilisateurs, clients ou travailleurs, l'exploitant de la plateforme peut exiger qu'un travailleur de plateformes respecte des règles contraignantes en ce qui concerne la présentation, le comportement à l'égard du destinataire du service ou l'exécution du travail;

6° l'exploitant de la plateforme peut déterminer l'attribution de la priorité des futures offres de travail et/ou le montant offert pour une tâche et/ou la détermination des classements en utilisant des informations recueillies et en contrôlant l'exécution de la prestation, à l'exclusion du résultat de cette prestation, des travailleurs de plateformes à l'aide notamment de moyens électroniques;

7° l'exploitant de la plateforme peut restreindre, y compris par des sanctions, la liberté d'organiser le travail, notamment la liberté de choisir les horaires de travail ou les périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants, sauf, dans ce dernier cas, lorsque la loi restreint expressément la possibilité de recourir à des sous-traitants;

8° l'exploitant de la plateforme peut restreindre la possibilité pour le travailleur de plateformes de se constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers en dehors de la plateforme.

§ 3. La présomption visée au § 2 peut être renversée par toutes voies de droit, notamment sur base des critères généraux fixés dans la présente loi.

La qualification, qui ressort de l'exercice effectif de la relation de travail telle que visée à l'article 331 doit tenir compte de l'utilisation des algorithmes dans l'organisation du travail et, si cette qualification exclut la qualification juridique choisie par les parties, elle ne peut pas se limiter à la qualification reprise dans une convention passée entre les parties."

Art. 16. Dans l'article 339, de la même loi, l'alinéa 1^{er}, est complété par les mots " et au chapitre V/2 ".

Art. 17. Dans le chapitre VII, modifié par la loi du 25 août 2012, il est inséré un article 342/1, rédigé comme suit :

"Art. 342/1. Le chapitre V/II fera l'objet d'une évaluation intermédiaire un an après son entrée en vigueur et d'une évaluation définitive deux ans après son entrée en vigueur.

Ces évaluations seront réalisées par le Conseil national du travail, le Comité de gestion pour le statut social des indépendants et le Conseil supérieur des Indépendants et des Petites et Moyennes Entreprises, en concertation avec le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'Office national de Sécurité sociale, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, le Service public fédéral Sécurité sociale et le Service d'information et de recherche sociale."

Art. 18. La présente section entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Section 2. - Couverture des accidents survenus aux collaborateurs indépendants occupés par une plateforme numérique donneuse d'ordre

Art. 19. § 1^{er}. Les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 concluent un contrat d'assurance visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1^{er}, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi.

§ 2. Les exploitants des plateformes en défaut d'avoir conclu le contrat d'assurance visé au § 1^{er} sont tenus civilement responsables des dommages survenus aux personnes visées au § 1^{er}.

§ 3. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, élargir la couverture du contrat d'assurance à l'assistance juridique pour les risques visés au § 1^{er}.

§ 4. Le Roi fixe, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les conditions de garantie minimales des contrats d'assurance visés au présent article. Celles-ci doivent garantir une protection au moins équivalente à celle de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail.

Art. 20. Dans l'article 581 du Code judiciaire, un 16° est inséré, rédigé comme suit :

« 16° des litiges concernant les contrats d'assurance de droit commun (contre les accidents du travail), conclue par les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3. § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, visant à couvrir les dommages corporels causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités aux personnes visées à l'article 337/3, § 1^{er}, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi. ».

Art. 21. La présente section entre en vigueur à une date à fixer par le Roi.

CHAPITRE 5. - Trajets de transition

Art. 22. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/13 rédigé comme suit :

« Art. 37/13. Lorsque l'employeur résilie le contrat moyennant un délai de préavis, l'employeur peut proposer un trajet de transition au travailleur ou le travailleur peut demander à l'employeur de lui proposer un trajet de transition.

Le trajet de transition visé à l'alinéa 1^{er} implique que, par dérogation à l'interdiction de mise à disposition de travailleurs prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, le travailleur est mis à la disposition d'un autre employeur-utilisateur pendant la durée du préavis par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire ou d'un service public régional de l'emploi.

Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition visée au présent article doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, le travailleur, l'employeur-utilisateur et l'entreprise de travail temporaire ou le service public régional de l'emploi. Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à la disposition.

Pendant la période de mise à la disposition dont la durée minimale est fixée par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, et dont la durée maximale est équivalente à la durée de préavis à prester, l'employeur paie au travailleur la rémunération applicable chez l'employeur-utilisateur pour la fonction que le travailleur y exerce, ou la rémunération en cours pour la fonction chez l'employeur, si celle-ci dépasse la rémunération chez l'employeur-utilisateur. Toutefois, l'employeur-utilisateur doit compenser une partie de cette rémunération à l'employeur.

Le travailleur et l'employeur-utilisateur ont le droit de mettre fin de manière anticipée au trajet de transition moyennant une notification écrite d'un délai de préavis à l'autre partie et à l'employeur. Ce délai de préavis est déterminé conformément à l'article 37/2, § 1^{er}, de la présente loi si la résiliation émane de l'employeur-utilisateur et conformément à l'article 37/2, § 2, de la présente loi si la résiliation émane du travailleur, et ce sur base de l'ancienneté calculée depuis le début du trajet de transition. Si l'employeur-utilisateur met fin de manière anticipée au trajet de transition en donnant un préavis, le travailleur a le droit de mettre fin au trajet de transition avec effet immédiat par le biais d'un contre-préavis.

Lors de la mise à la disposition, l'employeur-utilisateur est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail applicables au lieu de travail, telle que visée à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

Lorsque le trajet de transition a été mené jusqu'à son terme, l'employeur-utilisateur doit engager le travailleur sous la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si cette obligation n'est pas respectée, l'employeur-utilisateur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la moitié de la durée du trajet de transition.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans le cadre du trajet de transition pour le calcul du préavis calculé conformément à l'article 37/2 de la présente loi.

Lorsque le travailleur est engagé par l'employeur-utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail après la mise à la disposition, le travailleur conserve l'ancienneté acquise dans le cadre du contrat de travail précédent, pour ce qui concerne l'application des dispositions relatives à l'interruption de carrière et au crédit-temps, y compris les congés thématiques. ».

Art. 23. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 6. - Promotion de l'employabilité

Art. 24. L'article 39ter 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 mai 2019, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 39ter. § 1^{er}. Lorsqu'un travailleur, en cas de licenciement donné par l'employeur, a droit à un délai de préavis qui, calculé conformément aux dispositions de la présente loi, s'élève à au moins 30 semaines, le délai de préavis est converti en un ensemble de mesures de licenciement composé de deux parties.

La première partie consiste en un délai de préavis égal aux deux tiers du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} mais avec un minimum de 26 semaines, ou en une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris

les avantages acquis en vertu du contrat correspondant soit à la durée du délai de préavis de cette première partie, soit à la partie de ce délai restant à courir.

La deuxième partie consiste en un délai de préavis égal au reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} ou une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours y compris les avantages acquis en vertu du contrat correspondant à la durée du reste du délai de préavis visé à l'alinéa 1^{er} qui n'est pas compris dans le délai de préavis de la première partie. En cas de licenciement avec un délai de préavis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération dès le début du délai de préavis afin de suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales le délai de préavis de la deuxième partie. En cas de licenciement avec paiement d'une indemnité de préavis, le travailleur doit se rendre disponible pour suivre des mesures d'employabilité pour une valeur correspondant au montant des cotisations patronales sur l'indemnité de préavis de la deuxième partie. Ces cotisations patronales sont utilisées pour financer les mesures d'employabilité visées par cet alinéa, selon les modalités fixées par l'article 38, § 3vicies bis, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Ces mesures d'employabilité doivent répondre aux critères de qualité visés à l'article 11/4 de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, si ces mesures concernent un reclassement professionnel. L'obligation pour le travailleur de se rendre disponible pour suivre les mesures d'employabilité s'éteint dès qu'il s'engage dans les liens d'un nouvel emploi ou qu'il exerce une activité indépendante. L'alinéa précédent ne porte pas préjudice aux dispositions de la loi 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Le Roi peut fixer des règles plus précises en ce qui concerne la manière de calculer le délai de préavis et l'indemnité de préavis de la première et de la deuxième partie de l'ensemble de mesures de licenciement.

§ 2. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas lorsqu'un trajet de transition est instauré en application de l'article 37/13. "

Art. 25. § 1^{er}. Dans l'article 22, § 2, a), premier tiret, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi du 24 décembre 2002, les mots « alinéa 4 » sont remplacés par les mots « alinéa 9 ».

§ 2. Dans l'article 23 de la même loi, modifié par la loi du 25 avril 2014, l'alinéa 9 est complété par les mots ", à l'exception des cotisations patronales de sécurité sociale, calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ».

§ 3. Dans l'article 38 de la même loi, le paragraphe 3quaterdecies, inséré par la loi du 26 décembre 2013 et modifié par la loi du 26 mai 2019, est abrogé.

§ 4. Dans l'article 38 de la même loi, après le paragraphe 3vicies, il est inséré un paragraphe 3vicies bis rédigé comme suit :

« § 3vicies bis. Le produit des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur la deuxième partie de l'indemnité visée à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est transmis par l'Office national de la sécurité sociale à l'Office national de l'emploi conformément aux modalités déterminées par le Roi. Le Roi détermine également les modalités selon lesquelles la partie de ce montant versé qui n'est pas utilisé pour son but légal est restitué à l'ONSS-Gestion globale. »

Art. 26. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et s'applique aux licenciements survenus à partir du 1^{er} janvier 2023.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 7. - E-commerce

Section 1^{ère}. - Cadre spécifique pour l'E-commerce

Art. 27. § 1^{er}. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par "les activités liées à l'e-commerce" : la réalisation de tous les services logistiques et de soutien au commerce électronique de biens meubles.

§ 2. Sans préjudice de la possibilité d'introduction conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, dans les entreprises où, sur la base de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le travail de nuit est autorisé pour les activités liées à l'e-commerce, ce travail de nuit, qui ne constitue pas un régime comportant des prestations de nuit visé à l'article 38, § 4, de cette même loi, est introduit par la conclusion d'une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

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} qui modifient le règlement de travail sont introduites dans ce règlement dès le dépôt de cette convention collective de travail au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 3. Une évaluation par le Conseil National du Travail est réalisée dans un délai de deux ans à partir de la date d'entrée en vigueur du présent chapitre.

Section 2. - Expérience en matière d'organisation du travail dans le cadre de l'E-commerce

Art. 28. § 1^{er}. Dans les entreprises où le travail de nuit est autorisé en vertu de l'article 36, 22°, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs peuvent effectuer le travail de nuit sur une base volontaire, pour autant qu'il ne s'agisse pas de travail de nuit au sens de l'article 38, § 4, de la même loi. Lors de l'élaboration de l'expérience, il convient de veiller à une organisation souple du travail et au bien-être des travailleurs participants à l'expérience.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires de travail peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail.

Les employeurs qui souhaitent mener une telle expérience doivent en informer par écrit la direction locale compétente de la Direction générale Contrôle des Lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous)-commission paritaire compétente.

Sont associés à la mise en oeuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes.

Un employeur ne peut mettre en oeuvre qu'une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie dont l'employeur fait partie. Dans le cadre de l'information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l'implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisés pour l'évaluation de l'expérience.

§ 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. La demande du travailleur doit être conservée par l'employeur afin de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au travail de nuit, et tenue à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales pendant la durée de l'expérience jusqu'à un an après la fin de celle-ci. La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur.

L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. A la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit.

§ 3. Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale en concertation avec l'employeur, doivent évaluer l'expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l'expérience contenue dans la notification écrite visée au § 1^{er}. Dans les trois mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous)-commission paritaire compétente.

§ 4. Les dispositions de cette section font, un an après l'entrée en vigueur de cette section, l'objet d'une évaluation par le Conseil National du Travail.

CHAPITRE 8. - droit à la déconnexion

Art. 29. L'article 16 de la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale est remplacé par ce qui suit :

« Art. 16. Pour les employeurs qui occupent au moins 20 travailleurs, les modalités du droit par le travailleur à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,

en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires et, à défaut d'une telle convention collective de travail, celles-ci doivent être reprises dans le règlement de travail selon la procédure visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail."

Art. 30. L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

"Art. 17. Les modalités et le dispositif visés à l'article 16 doivent, au minimum, prévoir:

- les modalités pratiques pour l'application du droit du travailleur de ne pas être joignable en dehors de ses horaires de travail;

- les consignes relative à un usage des outils numériques qui assure que les périodes de repos, les congés, la vie privée et familiale du travailleur soient garantis;

- des formations et des actions de sensibilisation aux travailleurs ainsi qu'aux personnels de direction quant à l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à une connexion excessive."

Art. 31. Dans la même loi, il est inséré un article 17/1, rédigé comme suit :

« Art. 17/1. La convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 doit être déposée au greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Dans le cas où les dispositions concernant les modalités et le dispositif visés aux articles 16 et 17 ont été inclus dans le règlement de travail, l'employeur transmet une copie de celui-ci au fonctionnaire désigné par le Roi en vertu de l'article 21 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les formalités, visées aux alinéas 1 et 2, doivent être effectuées au plus tard le 1^{er} janvier 2023. ».

Art. 32. Dans la même loi, il est inséré un article 17/2, rédigé comme suit :

« Art. 17/2. Lorsqu'une convention collective de travail concernant les modalités et le dispositif visée aux articles 16 et 17 est conclue au sein de la commission paritaire compétente ou au sein du Conseil National du Travail, et est rendue obligatoire par le Roi, l'obligation de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise ou d'inclure les dispositions décidées à ce sujet dans le règlement de travail cesse d'être applicable. Cette convention collective doit au moins régler tous les sujets visés à l'article 17. ".

Art. 33. Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail pour le 30 juin 2024.

CHAPITRE 9. - Plans de formation

Art. 34. Le présent chapitre s'applique aux employeurs qui tombent sous le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et qui occupent vingt travailleurs ou plus et leurs travailleurs.

Art. 35. Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

- a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;
- b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;
- c) groupes à risque: les personnes visées aux articles 188 à 195 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), ainsi que les personnes visées dans les conventions collectives de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, conclues au sein d'un organe paritaire ou au sein de l'entreprise;
- d) métier en pénurie: la profession pour laquelle les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;
- e) plan de formation: document rédigé soit sous forme papier, soit sous forme électronique, listant les formations ainsi que le groupe-cible des travailleurs à qui elles sont destinées.

Art. 36. Une fois par année civile avant le 31 mars, les employeurs visés à l'article 34, rédigent un plan de formation pour leurs travailleurs au sein de l'entreprise.

Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. A cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard. En l'absence du conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

L'employeur établit le plan de formation, étant entendu qu'une attention particulière sera portée aux personnes issues des groupes à risque tels que visés à l'article 35, en particulier les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, et aux métiers en pénurie et à la méthode d'évaluation avec les travailleurs.

Une attention particulière sera également portée aux travailleurs tels que visés à l'article 1^{er}, 3^o, g) de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) ainsi qu'aux travailleurs en situation de handicap tels que visés à l'article 1^{er}, 4^o, de l'arrêté royal du 19 février 2013 susvisé.

Lors de l'établissement du plan de formation, la dimension de genre doit être prise en compte.

Le plan doit porter au minimum sur les formations formelles et informelles telle que visées à l'article 35, a) et b), ainsi qu'expliquer de quelle manière il contribue à l'investissement dans la formation visé au chapitre 12.

Le plan est conclu pour une durée minimum d'un an.

Art. 37. . Le plan de formation est conservé au sein de l'entreprise. Les travailleurs et leurs représentants ont accès sur simple demande au plan de formation.

Art. 38. L'employeur envoie au fonctionnaire désigné par le Roi, dans un délai d'un mois après l'entrée en vigueur du plan de formation un extrait de ce dernier par voie informatique.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, l'entrée en vigueur de cette obligation ainsi que les règles et conditions plus précises auxquelles cet envoi doit répondre.

Art. 39. Sans préjudice de l'article 36, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires peuvent, par une convention collective rendue obligatoire par le Roi, fixer les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre pour les employeurs faisant partie du champ d'application de cette convention.

La convention collective de travail visée à l'alinéa 1^{er}, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour au plus tard le 30 septembre de l'année qui précède l'année au cours de laquelle les conditions relatives à la rédaction du plan doivent être appliquées.

Par dérogation à l'alinéa précédent, la convention collective de travail qui fixe pour l'année 2023 les exigences minimales auxquelles un plan de formation doit répondre, devra être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 novembre 2022.

Art. 40. L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, modifié par la loi du 4 avril 2019, est complété par un point o) rédigé comme suit:

« o) de recevoir de l'employeur, chaque année, un projet de plan de formation, en application de l'article 36 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail, et de donner un avis sur ce projet pour le 15 mars au plus tard. A défaut de conseil d'entreprise, ce projet de plan de formation est transmis à la délégation syndicale. »

Art. 41. Le présent chapitre entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Les dispositions du présent chapitre font l'objet d'une évaluation du Conseil National du Travail avant le 30 juin 2024.

CHAPITRE 10. - Le monitoring des causes des pénuries de main d'oeuvre.

Art. 42. § 1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires devront mener un débat sur la problématique des métiers en pénurie dans leur secteur tous les deux ans, ce débat aboutit au moins à la rédaction des documents visés à l'article 43.

§ 2. Par "métiers en pénurie", on entend les professions pour lesquelles les employeurs ne trouvent pas de candidats appropriés dans leur secteur ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés.

§ 3. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires utilisent les listes des métiers en pénurie tenues par les services régionaux de l'emploi.

Art. 43. § 1^{er}. Les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires :

1° établissent, une liste des métiers en pénurie, en tenant compte des listes visées à l'article 42, § 3;

2° indiquent dans un rapport les raisons pour lesquelles les employeurs de leur secteur ne trouvent pas de candidats appropriés ou pour lesquelles ils ont des difficultés à trouver des candidats appropriés;

3° établissent, sur la base du rapport précité, un avis assorti de mesures visant à remédier à ces pénuries.

§ 2. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les conditions précises et les règles auxquelles la liste des métiers en pénurie, le rapport et l'avis assorti de mesures doivent répondre.

Art. 44. § 1^{er}. La liste des métiers en pénurie visée à l'article 43, § 1^{er}, 1°, le rapport exposant les causes de pénurie visées à l'article 43, § 1^{er}, 2°, et l'avis assorti de mesures visée à l'article 43, § 1^{er}, 3°, sont transmises au ministre du Travail, aux ministres des entités fédérées qui ont l'emploi dans leurs attributions, au Conseil National du Travail et au Conseil central de l'économie.

§ 2. La liste, le rapport et l'avis sont transmis pour la première fois avant le 1^{er} janvier 2023 et ensuite tous les deux ans.

CHAPITRE 11. - Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises

Art. 45. Il est créé au sein du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale un service chargé de suivre la question de diversité. Ce service établit des fiches sectorielles sur la structure de l'emploi au sein de chaque secteur d'activité. Ces fiches analyseront la diversité sur la base des différents critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Art. 46. § 1^{er}. La Direction générale des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale communique tous les deux ans les fiches visées à l'article 45 aux commissions paritaires et sous-commissions paritaires.

§ 2. Dans les six mois suivant la réception des fiches sectorielles visées à l'article 45, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires transmettent au service diversité visé à l'article 45 un rapport sur la fiche sectorielle visée à l'article 45.

Le rapport est également communiqué au membre du gouvernement qui a l'emploi dans ses attributions et au membre du gouvernement qui a l'égalité des chances dans ses attributions.

Art. 47. § 1^{er}. Si le rapport visé à l'article 46, § 2, ne permet pas d'expliquer, selon le service diversité visé à l'article 45, les différences identifiées au sein des entreprises relevant de leur compétence, les commissions paritaires doivent établir un plan d'action visant à remédier à ces différences et transmettent ce plan audit service dans un délai de six mois à compter de la date à laquelle ledit service a informé les commissions et sous-commissions paritaires de ce qui précède.

§ 2. Les commissions et sous-commissions paritaires doivent indiquer dans le prochain rapport comment le plan d'action a été mis en oeuvre.

Art. 48. Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres :

1) les conditions et les modalités auxquelles doit répondre le rapport visé à l'article 46, § 2, et établit un modèle de rapport;

2) les dispositions minimales que doit respecter le plan d'action visé à l'article 46 et établit un modèle de plan d'action.

Art. 49. Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

CHAPITRE 12. - Investir dans la formation

Section 1. - Définitions

Art. 50. § 1^{er}. Pour l'application de ce chapitre, on entend par :

- a) formation formelle: les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;
- b) formation informelle: les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en

fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage;

c) compte formation individuel: un compte individuel reprenant le crédit formation dont dispose le travailleur;

d) trajectoire de croissance: le délai dans lequel le nombre de jours de formation fixés dans la présente loi doit être atteint;

e) crédit formation: le nombre de jours de formation dont le travailleur dispose durant une année donnée;

f) loi du 5 décembre 1968: la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

g) journée de formation: une journée de formation formelle ou informelle calculée comme une journée normale de travail pour le travailleur employé à temps plein, avec la possibilité pour l'employeur d'exprimer cette journée en heures.

§ 2. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de travailleurs occupés est calculé en équivalents temps plein sur la base de l'emploi moyen au cours de la période de référence précédant la période de deux ans qui commence pour la première fois le 1^{er} janvier 2022.

La période de référence est la période constituée du quatrième trimestre de l'avant-dernière année (n-2) et des trois premiers trimestres de l'année précédente (n-1) précédant la période de deux ans.

Pour calculer le nombre moyen de travailleurs occupés en équivalents temps plein au cours de la période de référence, le nombre total de travailleurs en équivalents temps plein déclarés à la fin de chaque trimestre de la période de référence est divisé par le nombre de trimestres pour lesquels l'employeur a déclaré à l'Office national de sécurité sociale les travailleurs soumis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Si l'employeur n'est pas tenu de présenter des déclarations à l'Office national pour la période de référence visée, le nombre de travailleurs employés le dernier jour du trimestre au cours duquel a eu lieu le premier emploi suivant la période de référence est utilisé pour déterminer la moyenne.

§ 3. Pour l'application de ce chapitre, le nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail, est déterminé sur base de la formule suivante: $A \times B \times C$ où:

« A » correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein;

« B » correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein;

« C » correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

Section 2. - Champ d'application

Art. 51. § 1^{er}. Ce chapitre est d'application aux employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de la loi du 5 décembre 1968.

§ 2. Les employeurs qui emploient moins de 10 travailleurs sont exclus de l'application du présent chapitre.

Section 3. - Principes en matière du droit individuel à la formation et les conditions et modalités d'introduction de ce dernier

Art. 52. Chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation.

A partir du 1^{er} janvier 2024, le droit individuel à la formation comporte 5 jours de formation par an pour un travailleur occupé à temps plein.

Pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, le droit à la formation est déterminé conformément à l'article 50, § 3.

Art. 53. Le droit individuel à la formation est concrétisé :

1° soit au moyen d'une convention collective de travail, conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire conformément à la loi du 5 décembre 1968 et rendue obligatoire par le Roi;

2° soit au moyen de l'octroi de jours de formation dans le compte formation individuel visé à l'article 50, § 1^{er}, c).

Art. 54. § 1^{er}. La convention collective de travail visée à l'article 53, 1°, prévoit ce qui suit :

1° un droit individuel à la formation qui pour un travailleur employé à temps plein:

- en 2023, s'élève au moins à 4 jours de formation par an; et

- à partir de 2024, s'élève au moins à 5 jours de formation par an;

2° une trajectoire de croissance qui fixe dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté, afin de réaliser un droit individuel à la formation de 5 jours minimum par an à partir du 1^{er} janvier 2024. Pour déterminer la trajectoire de croissance, il sera tenu compte du nombre de jours de formation existants au 1^{er} janvier 2023;

3° un cadre pour l'exécution pratique du droit individuel à la formation et pour la réalisation de la trajectoire de croissance;

4° les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, dont au moins:

- les formations formelles et informelles visées à l'article 50, § 1^{er}, a) et b);
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 2. Le nombre de jours de formation octroyés dans le cadre de la trajectoire de croissance visée indiqués au § 1^{er}, peuvent être modifiés, par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous - commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968, sans pouvoir réduire le nombre de jours de formation à moins de deux jours.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la convention collective de travail ne peut non plus avoir pour effet de réduire le nombre de jours de formation, dans le cas où au niveau du secteur ou de l'employeur, le nombre de jours octroyés pour une année donnée, était supérieur à deux jours.

§ 3. La convention collective de travail visée à l'article 51, 1^o, doit être déposée auprès de la Direction du greffe et de la force obligatoire des conventions collectives de travail de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au plus tard le 30 septembre de la première année de la période de deux ans qui débute pour la première fois le 1^{er} janvier 2023 ou à une autre date déterminée par le Roi.

Art. 55. § 1^{er}. En l'absence d'une convention collective de travail, comme visée à l'article 53, 1^o, le droit individuel à la formation visé à l'article 52 peut également être concrétisé via la fixation et l'octroi d'un crédit formation visé à l'article 50, § 1^{er}, e), dans le cadre du compte formation individuel visé à l'article 50, § 1^{er}, c).

§ 2. Le compte formation individuel est concrétisé au moyen d'un formulaire contenant les mentions suivantes:

1° l'identité complète du travailleur à savoir: nom, prénoms, date et lieu de naissance, domicile, numéro de registre national;

2° le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé;

3° la ou les commission(s) paritaire(s) ou la ou les sous-commissions paritaires compétentes;

4° le crédit formation, comme visé à l'article 50, § 1^{er}, e);

5° le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter à l'année suivante;

6° la trajectoire de croissance, visée à l'article 50, § 1^{er}, d), de la présente loi.

Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, déterminer les mentions complémentaires visées au paragraphe 2 qui doivent être reprises dans le formulaire.

Le formulaire est conservé dans le dossier personnel du travailleur géré par le service du personnel de l'employeur et en fait partie intégrante.

Il peut être tenu soit sous forme papier soit sous forme électronique.

Lorsque le compte formation individuel est, pour la première fois, mis en place, l'employeur en informe tous les travailleurs concernés.

L'employeur informe également chaque nouveau travailleur concerné de l'existence d'un compte formation individuel au sein de l'entreprise.

Chaque fois que le travailleur suit une formation, le nombre de jours de formation suivis est mentionné, aussi rapidement que possible, dans le compte formation individuel.

Sans préjudice des dispositions de la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, le travailleur a le droit de consulter son compte formation individuel à tout moment et sur simple demande et d'y apporter des modifications de commun accord avec son employeur.

Au moins une fois par an, l'employeur informe le travailleur concerné du solde du crédit formation et lui rappelle son droit à la consultation de son compte formation individuel et son droit à la correction des erreurs.

Le ministre qui a le Travail parmi ses attributions détermine la date à laquelle les dispositions du présent

paragraphe relatives à la concrétisation du compte individuel de formation cessent de s'appliquer.

§ 3. Le crédit formation dont dispose le travailleur occupé à temps plein via ce compte individuel formation ne peut en aucun cas être inférieur à 4 jours de formation minimum par an en 2023 et à 5 jours de formation minimum par an à partir de 2024.

Art. 56. Si aucun jour de formation ou de crédit formation n'est octroyé au travailleur par la convention collective de travail visée à l'article 53, 1^o, et que le travailleur ne dispose pas d'un compte formation individuel visé à l'article 53, 2^o, un droit individuel à la formation pour un travailleur employé à temps plein, de minimum 4 jours de formation par an, à partir du 1^{er} janvier 2023, et de minimum 5 jours de formation par an, à partir du 1^{er} janvier 2024, s'applique au sein de l'entreprise.

Art. 57. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein a bénéficié d'au moins 5 jours de formation en moyenne par an. A la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Art. 58. § 1^{er}. Les employeurs occupant au minimum dix et moins de vingt travailleurs, exprimés en équivalent temps plein, garantissent, en dérogation de ce qui est déterminé dans cette section, un droit individuel à la formation et un crédit formation d'un jour de formation minimum dont le travailleur occupé à temps plein durant toute l'année dispose sur base annuelle.

Sans préjudice du nombre minimum de jours de formation visé à l'alinéa premier, ces employeurs fixent, avant le 30 septembre de chaque année, le nombre de jours de formation auquel les travailleurs ont droit.

§ 2. Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui peut démarrer au plus tôt le 1^{er} janvier 2024, ou à la fin du contrat de travail si celle-ci intervient avant la fin de la période précitée de cinq ans, le travailleur employé à temps plein ait bénéficié d'au moins un jour de formation en moyenne par an. A la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

§ 3. Le nombre de jours indiqués aux §§ 1^{er} et 2 peuvent être augmentés, par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres ou par convention collective conclue au sein d'une commission paritaire ou sous - commission paritaire, rendue obligatoire par le Roi conformément au sens de la loi du 5 décembre 1968.

Art. 59. La formation peut être suivie par le travailleur, soit pendant son horaire de travail habituel, soit en dehors de son horaire de travail habituel.

Lorsque la formation est suivie en dehors de son horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 60. En cas de licenciement pour motif grave ou en cas de démission du travailleur, le travailleur n'a pas le droit de prendre son crédit formation cumulé avant que son contrat de travail ne soit terminé. Le crédit de formation non épuisé ne donne lieu, ni à une majoration du délai de préavis, ni à une majoration de l'indemnité de préavis.

En cas de licenciement, non imputable au travailleur, celui-ci a le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin de son contrat de travail. Il appartiendra à l'employeur et au travailleur de régler le sort de ces jours de formation et de quelle manière ces jours peuvent être pris.

Si la période de préavis est remplacée en tout ou en partie par une indemnité de rupture, ce crédit formation encore ouvert est considéré comme un avantage acquis en vertu du contrat.

Le Roi peut déterminer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, quand et comment ce crédit formation non épuisé sera valorisé via un crédit formation individuel du travailleur.

Section 4. - Exécution par le Roi, dispositions abrogatoires, et entrée en vigueur.

Sous-section 1^{re}. - Exécution par le Roi

Art. 61. . Le Roi peut, après avis du Conseil National du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, augmenter le nombre de jours de formation visé dans le présent chapitre et fixer les modalités complémentaires de conversion des jours de formation en heures.

Sous-section 2. - Dispositions abrogatoires

Art. 62. La Section 1^{re} du chapitre 2, Titre 2, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, modifiée par la loi du 26 mars 2018, est abrogée.

Sous-section 3. - Entrée en vigueur

Art. 63. Le présent chapitre entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge.

CHAPITRE 13. - Modifications de la loi du 7 janvier 1958

concernant les Fonds de sécurité d'existence

Art. 64. Dans la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, l'article 1/1 est remplacé comme suit :

"Art. 1/1. Le Roi peut, sur proposition du ministre qui a le Travail dans ses compétences, rendre obligatoire les conventions collectives de travail conclues au sein de différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires par lesquelles ces commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituent et/ou désignent un Fonds de sécurité d'existence Commun, ainsi que les conventions collectives de travail y afférentes.

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, le terme "Fonds de sécurité d'existence" est utilisé, il doit être lu, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun comme "Fonds de sécurité d'existence créé conjointement par plusieurs commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires".

Lorsque, dans les articles suivants de la présente loi, les expressions "commission paritaire" ou "sous-commission paritaire" sont utilisées, il convient de les lire, en ce qui concerne un Fonds de sécurité d'existence Commun, comme "les commissions paritaires" ou "sous-commissions paritaires" qui ont créé en commun le Fonds de sécurité d'existence.

Un Fonds de sécurité d'existence Commun est compétent pour les employeurs et les travailleurs qui relèvent des commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées et dans la mesure où ils sont compris dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence Commun comme déterminés par convention collective.

La sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire n'entrave pas la persistance du Fonds de sécurité d'existence Commun pour les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il reste compétent. Toutefois, les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires concernées doivent adapter les statuts conformément."

Art. 65. Dans la même loi, il est inséré un article 4/1 rédigé comme suit :

"Art. 4/1. Sans préjudice des mentions prescrites par l'article 4, les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent mentionner:

1° qu'il s'agit d'un Fonds de sécurité d'existence Commun et les commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires pour lequel il est compétent;

2° le mode dont:

a) les commissions paritaires et/ou les sous-commissions paritaires participantes peuvent décider de se retirer du Fonds commun;

b) les organisations représentées dans les commissions précitées peuvent dénoncer leur convention collective de travail ou leurs conventions collectives de travail et ceci, sans préjudice des dispositions de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale;

3° le mode d'affectation du patrimoine en cas de sortie d'une commission paritaire ou sous-commission paritaire."

Art. 66. Dans la même loi, il est inséré un article 4/2 rédigé comme suit :

"Art. 4/2. Les statuts d'un Fonds de sécurité d'existence Commun doivent être repris en termes identiques par toutes les conventions collectives de travail concernées conclues dans les différentes commissions paritaires et/ou sous-commissions paritaires instituant et/ou désignant un Fonds de sécurité d'existence Commun."

Art. 67. Les commissions et les sous-commissions paritaires au sein desquelles les Fonds de sécurité d'existence sont institués en vertu de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence telles qu'elles existent la veille de l'entrée en vigueur du présent chapitre, disposent jusqu'au 31 décembre 2025 pour se mettre en conformité avec la présente loi.

CHAPITRE 14. - Modifications du livre XV du Code de droit économique

Art. 68. Dans le livre XV, titre 3, chapitre 2, du Code de droit économique, inséré par la loi du 20 novembre 2013, il est inséré une section 11/5, intitulée:

"Section 11/5. Les peines relatives aux infractions à d'autres lois."

Art. 69. Dans la section 11/5, insérée par l'article 68, il est inséré un article XV.125/6, rédigé comme suit :

"Art. XV.125/6. Sont punis d'une sanction de niveau 2:

1° les exploitants des plateformes définis à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006, qui ne contractent pas d'assurance visant à couvrir les dommages causés par des accidents survenus au cours de l'exécution des activités contre indemnisation dans le cadre de la plateforme ou sur le chemin depuis et vers ces activités à des personnes visées à l'article 337/3, § 1^{er}, 2°, de la même loi, qui exercent pour elles une activité contre indemnisation et dont la relation de travail est qualifiée comme visé à l'article 328, 5°, b), de la même loi;

2° les exploitants de plateformes visés à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, n'ont pas contracté de couverture pour l'assurance juridique telle que visée à l'article 19, § 3^{er}, de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail;

3° les exploitants de plateformes visés à l'article 337/3, § 1^{er}, 3°, de la loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui, le cas échéant, ne respectent pas les conditions minimales de garantie telles que visées à l'article 19, § 4, de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail."

CHAPITRE 15. - Modifications relatives à la Commission administrative de règlement de la Relation de travail

Art. 70. A l'article 329 de la loi programme (I) du 27 décembre 2006, modifié par les lois de 25 août 2012 et 7 mai 2019, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est complété par les mots « nommé au sein d'une juridiction du travail visée à l'article 81 ou 103 du Code Judiciaire. Un président suppléant est également nommé au sein d'une juridiction du travail. Il n'a pas de fonctions permanentes et est nommé pour remplacer momentanément les présidents empêchés. »;

2° paragraphe 6 est complété par les mots « et des experts d'une autre institution publique concernée ».

Art. 71. Dans le Titre XIII de la même loi, l'intitulé du chapitre VI, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, est remplacé par ce qui suit:

« Chapitre VI. Les avis et les décisions relatives à la qualification de la relation de travail par la commission administrative »

Art. 72. Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 1^{re}, comprenant l'article 338, intitulée « Dispositions générales ».

Art. 73. Dans la section 1^{re}, insérée par l'article 72, l'article 338 est remplacé par ce qui suit:

"Art. 338. § 1^{er}. Les chambres de la commission visée à l'article 329 ont comme tâche de donner des avis ou de rendre des décisions concernant la qualification d'une relation de travail déterminée, à la demande d'une ou des parties concernées, dès lors que le statut social de travailleur indépendant ou de travailleur salarié envisagé est incertain.

§ 2. Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent être rendues à l'initiative conjointe des parties à une relation de travail, qui en font ensemble la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail soit dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de l'article 337/3 ou de l'arrêté royal visé aux articles 334, 337/1 ou 337/2, pour autant qu'il soit applicable à la relation de travail concernée.

Ces avis peuvent être donnés ou ces décisions peuvent également être rendues à l'initiative d'une seule partie à la relation de travail, et qui en fait la demande directement à la commission administrative, soit préalablement au début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à partir du début de la relation de travail, soit dans un délai d'un an à compter du nouvel élément de nature à reconsidérer la nature de la relation de travail.

§ 3. Les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n°38, ainsi que les secrétariats sociaux informent utilement chacune des parties à une relation de travail des dispositions du titre XIII.

§ 4. Chaque année, la commission administrative établit un rapport reprenant ses avis et décisions.

§ 5. Aucun avis ne peut être donné ou aucune décision ne peut être rendue :

1° lorsqu'au moment de l'introduction de la demande, les services compétents des institutions de sécurité sociale ont ouvert une enquête ou une instruction pénale a été ouverte concernant la nature de la relation de travail;

2° lorsqu'une juridiction du travail a été saisie ou s'est déjà prononcée sur la nature de la relation de travail concernée.

§ 6. Afin de donner les avis ou de rendre les décisions, la Commission administrative traite des données suivantes : coordonnées du demandeur (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre

national) ainsi que, le cas échéant, les coordonnées de l'autre partie (nom, adresse, numéro de téléphone, adresse mail, numéro de registre national). Seuls les membres de la Commission administrative ont accès à ces données. Ces données sont conservées pendant une durée de 3 ans à compter de la date à laquelle l'avis ou la décision ont été rendus. »

Art. 74. Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 2 intitulée « Les avis ».

Art. 75. Dans la section 2, insérée par l'article 74, il est inséré un article 338/1 rédigé comme suit :

"Article 338/1. Les avis ne lient pas les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38.

En cas de demande d'avis, la procédure devant la commission administrative n'est pas contradictoire.

En cas de demande d'avis par une partie, si la commission administrative, dans son avis, qualifie la relation de travail différemment de la qualification juridique choisie par les parties, cette partie notifie cet avis à l'autre partie de la relation de travail dans un délai de 30 jours par lettre recommandée ou par tout autre moyen de notification déterminé par le Roi."

Art. 76. Dans le Titre XIII, chapitre VI de la même loi, modifié par les lois des 30 décembre 2009 et 25 août 2012, il est inséré une section 3 intitulée " Les décisions ".

Art. 77. Dans la section 3, insérée par l'article 76, il est inséré un article 338/2 rédigé comme suit :

"Art 338/2. § 1. Par dérogation aux délais prévus à l'article 338, § 2, les décisions peuvent également être rendues à l'initiative de la partie qui s'est vue notifiée un avis de la commission sur la base de l'article 338/1, alinéa 2, et qui en fait la demande dans un délai d'un an à partir du jour de la notification de l'avis, ou à l'initiative des parties ensemble dans le même délai.

§ 2. En cas de saisine de la commission administrative dans le cadre de la présente section et que la demande n'est pas manifestement irrecevable, l'autre partie est appelée à la cause afin que la procédure devant la commission soit contradictoire.

En vue de donner une certaine publicité, et le cas échéant, de donner aux personnes concernées travaillant pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la possibilité de regrouper les demandes connexes afin qu'elles soient examinées ensemble, la commission administrative informe le Conseil national de travail des demandes de décisions visées à l'article 338, § 2, dans le respect du droit au respect de la vie privée. A cette fin, le nom des travailleurs ou collaborateurs n'est pas mentionné. Seuls sont renseignés le nom de l'entreprise ainsi que les éléments de fait pertinents nécessaires à la détermination de la relation de travail. Seuls les membres du Conseil national du travail ont accès aux données. Les données sont conservées par le Conseil national du travail pendant la durée de la procédure.

Lorsque plusieurs personnes travaillent pour la même entreprise et dans les mêmes conditions, la commission administrative peut décider que plusieurs demandes de décision sont traitées ensemble. Dans ce cas, la commission administrative informe immédiatement les parties concernées de la demande ou des demandes de jonctions. Toute partie à la relation de travail peut communiquer des arguments contre ou en faveur de la jonction de demandes à la commission administrative. En cas de jonction de demandes, la commission administrative en communique la motivation aux parties concernées au plus tard deux mois après l'introduction de la demande. En cas de jonction de demandes, la commission administrative prend une décision individuelle pour chaque demande distincte.

§ 3. La commission administrative adresse aux institutions représentées au sein de la commission administrative sa décision dans un délai d'un mois suivant à la notification de la décision aux parties concernées.

§ 4. Ces décisions lient les institutions représentées au sein de la commission administrative ainsi que les caisses d'assurances sociales visées à l'article 20 de l'arrêté royal n° 38, sauf:

1° lorsque les conditions relatives à l'exécution de la relation de travail et sur lesquelles la décision s'est fondée sont modifiées. Dans ce cas, la décision ne produit plus ses effets à partir du jour de la modification de ces conditions;

2° lorsqu'il apparaît que les éléments à la qualification de la relation de travail qui ont été fournis par les parties l'ont été de manière incomplète ou inexacte. Dans ce cas, la décision est censée n'avoir jamais existé.

Les institutions de sécurité sociale demeurent donc habilitées à procéder à un contrôle du maintien des éléments ayant fondé la décision de la chambre administrative.

§ 5. Un recours contre ces décisions peut être introduit devant les juridictions du travail par chacune des parties dans le mois suivant sa notification à celles-ci par lettre recommandée à la poste.

Le juge peut, avant dire droit quant au fond, décider que le recours aura un caractère suspensif ou non à l'égard

des parties à la relation de travail et des institutions de sécurité sociale qui siègent au sein de la commission. La partie requérante peut, à cet effet, faire amener la cause devant le juge à tout stade de la procédure par simple demande écrite déposée ou adressée au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de parties en cause, plus un; le greffier convoque les parties et le cas échéant, leur avocat par pli simple ou, lorsque la partie a fait défaut à l'audience d'introduction et qu'elle n'a pas d'avocat, par pli judiciaire. Un exemplaire de la demande est joint à cette convocation.

Le juge se prononce en fonction de la motivation de la décision contestée et des effets qu'elle pourrait avoir en l'absence de suspension ou non de son exécution durant la procédure.

La décision est notifiée aux institutions de sécurité sociale par pli judiciaire adressé dans les huit jours de son prononcé.

La décision de la commission devient définitive si aucun recours n'est introduit.

La saisine des cours et tribunaux s'entend de la première instance, de l'instance d'appel et de l'instance en cassation. ».

Art. 78. L'article 340, de la même loi, modifié par la loi du 25 août 2022 est abrogé.

Art. 79. A l'article 341, de la même loi, les mots "dans le cas visé à l'article 338, § 2, alinéa 2, la Commission constate" sont remplacés par les mots « dans les cas visés au Chapitre VI de la présente Titre, la Commission constate par décision ».

Art. 80. Ce chapitre entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soi revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le Moniteur belge.
Donné à Bruxelles, le 3 octobre 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

Le Ministre des Affaires sociales,

F. VANDENBROUCKE

Le Ministre des Indépendants,

D. CLARINVAL

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,

V. VAN QUICKENBORNE

Note

(1) Chambre des représentants

(www.lachambre.be):

Documents : 55 2810 (2021/2022)

001: Projet de loi.

002: Rapport de la première lecture.

003: Articles adoptés en première lecture.

004: Avis du Conseil d'Etat.

005: Amendements

006 : Rapport de la deuxième lecture

007: Texte adopté en deuxième lecture.

008: Amendement.

009: Texte adopté par la séance plénière

Compte rendu intégral : 29 septembre 2022

[debut](#)

Publié le : 2022-11-10