

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/206298]

7 OKTOBER 2022. — Wet 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 (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt:

Hoofdstuk I. — *Inleidende bepalingen*

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

**Art. 2.** Deze wet voorziet in de 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.

Hoofdstuk II. — *Informatie over de arbeidsrelatie*

Afdeling 1. — *Autonome bepalingen*

**Art. 3.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers.

Voor de toepassing van dit hoofdstuk worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

2° met werkgevers: de personen die onder 1° bedoelde personen tewerkstellen.

**Art. 4. § 1.** De werkgever geeft aan zijn werknemer in een of meerdere documenten informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie zoals bepaald in dit hoofdstuk. De werkgever bewaart het bewijs van overdracht of ontvangst van deze informatie.

Deze informatie wordt op schriftelijke wijze verstrekt en overgedragen, of op elektronische wijze mits de informatie toegankelijk is voor de werknemer en kan worden opgeslagen en afgedrukt.

Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen, wordt deze informatie uiterlijk de eerste dag van tewerkstelling aan de werknemer gegeven, voor zover de bedoelde informatie nog niet eerder is verstrekt volgens de voorwaarden bepaald in het tweede lid.

Onverminderd de wettelijke of reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van een arbeidsovereenkomst regelen, kan het document, bedoeld in het eerste lid, in voorkomend geval de schriftelijke of elektronische arbeidsovereenkomst zijn die wordt gesloten tussen de werkgever en de werknemer, indien de werkgever hiervoor kiest.

§ 2. De informatie bedoeld in paragraaf 1 omvat ten minste de volgende elementen:

1° de identiteit van de partijen bij de arbeidsrelatie;

2° de plaats van het werk;

3° de functie die de werknemer hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer en, indien deze elementen niet volstaan om zijn loon- en arbeidsvoorwaarden te bepalen, ook de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;

4° de aanvangsdatum van de arbeidsrelatie;

5° indien het een arbeidsrelatie met een bepaalde duur betreft, de einddatum of de verwachte duur ervan;

6° het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld, de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die de werkgever aanbiedt en waarop de werknemer recht heeft, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;

7° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd, indien van toepassing;

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/206298]

7 OCTOBRE 2022. — Loi 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 (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<sup>er</sup>. — *Dispositions introductives*

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

**Art. 2.** La présente loi transpose 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.

Chapitre II. — *Informations sur la relation de travail*

Section 1<sup>re</sup>. — *Dispositions autonomes*

**Art. 3.** Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et aux employeurs.

Pour l'application du présent chapitre, sont assimilés:

1° aux travailleurs: les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail, contre rémunération, sous l'autorité d'une autre personne;

2° aux employeurs: les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

**Art. 4. § 1<sup>er</sup>.** L'employeur fournit à son travailleur, dans un ou plusieurs documents, des informations sur les principaux aspects de leur relation de travail telle que définie dans le présent chapitre. L'employeur conserve la preuve du transfert ou de la réception de ces informations.

Ces informations sont fournies et transmises, par écrit ou par voie électronique, à condition que ces informations soient accessibles au travailleur, qu'elles puissent être stockées et imprimées.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires régissant la forme et le contenu du contrat de travail, ces informations sont données au travailleur au plus tard, le premier jour de travail dans la mesure où les informations visées n'ont pas déjà été fournies dans les conditions prévues à l'alinéa 2.

Sans préjudice des dispositions légales ou réglementaires régissant la forme et le contenu du contrat de travail, le document visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut, le cas échéant, être le contrat de travail écrit ou électronique conclu entre l'employeur et le travailleur, si l'employeur le décide.

§ 2. Les informations visées au paragraphe 1<sup>er</sup> comprennent au moins les éléments suivants:

1° l'identité des parties à la relation de travail;

2° le lieu de travail;

3° la fonction que le travailleur exerce principalement pour l'employeur, ainsi que le titre, le grade, la qualité ou la catégorie de travail du travailleur et, si ces éléments ne sont pas suffisants pour déterminer sa rémunération et ses conditions de travail, également les caractéristiques ou la description succincte du travail;

4° la date de début de la relation de travail;

5° si la relation de travail est à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci;

6° la rémunération, y compris le montant de base initial, tous les autres éléments constitutifs, le cas échéant, indiqués séparément, les avantages extra-légaux en matière de sécurité sociale offerts par l'employeur et auxquels le travailleur a droit, ainsi que la méthode et la périodicité de versement des rémunérations auxquelles le travailleur a droit, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail régissant ces points;

7° la durée et, le cas échéant, les modalités de la période d'essai;

8° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een vast uurrooster:

a) de aanvang en het einde van zijn gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van zijn rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid of de verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement;

b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren, of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die deze punten regelen;

c) in voorkomend geval de regelingen in verband met dienstwisselingen of de verwijzing naar deze regelingen in het arbeidsreglement;

d) in voorkomend geval het begin van de cyclus;

9° indien de werknemer is tewerkgesteld op basis van een variabel uurrooster:

a) het beginsel dat het uurrooster variabel is en het aantal uren van de arbeidsregeling;

b) de regelingen in verband met het presteren van overuren en meeruren, het loon daarvoor en de andere rechten die verbonden zijn met het presteren van deze uren;

c) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor;

d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de werknemer door middel van een bericht in kennis wordt gesteld van zijn werkrooster of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor.

Voor de toepassing van het eerste lid, 2°, indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht of vrij is zijn werkplek te bepalen, informatie over eventuele regelingen inzake reizen tussen de verschillende werkplekken of de verwijzing naar het arbeidsreglement hiervoor, evenals de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever.

**Art. 5.** Indien de werknemer niet valt onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen vult de werkgever de informatie in het document of de documenten, bedoeld in artikel 4, binnen een termijn van een maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie aan met de volgende elementen:

1° het door de werkgever aangeboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit recht regelen;

2° de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen terzake;

3° de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;

4° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;

5° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.

**Art. 6.** Wanneer de werknemer in een ander land langer dan vier opeenvolgende weken moet werken, moet de werkgever in elk geval voor het vertrek van de werknemer naar het buitenland het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4 en 5 aan de werknemer bezorgen en de informatie in dit document of deze documenten aanvullen met de volgende elementen:

1° het land of de landen waar het werk in het buitenland moet worden verricht en de verwachte duur ervan;

2° de munteenheid waarin het loon wordt uitbetaald;

3° in voorkomend geval, de voordelen in geld of in natura die aan de werkopdrachten verbonden zijn;

4° informatie over de vraag of de terugkeer van de werknemer geregeld is, en zo ja, de wijze waarop de terugkeer geregeld is.

8° si le travailleur est employé sur la base d'un horaire fixe:

a) le commencement et la fin de sa journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêts réguliers de travail, ou la référence aux heures de travail applicables dans le règlement de travail;

b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ces points;

c) le cas échéant, les règles relatives au changement d'équipes ou la référence à ces règles dans le règlement de travail;

d) le cas échéant, le début du cycle;

9° si le travailleur est employé sur la base d'un horaire variable:

a) le principe selon lequel l'horaire de travail est variable et le nombre d'heures du régime de travail;

b) les règles en ce qui concerne la prestation des heures supplémentaires et des heures complémentaires, la rémunération y afférente et les autres droits relatifs à la prestation de ces heures;

c) la plage journalière dans laquelle les prestations de travail peuvent être fixées et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ou la référence au règlement de travail à cette fin;

d) la manière selon laquelle et le délai dans lequel le travailleur est informé, par voie d'avis, de son horaire de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, lorsque le travail n'est pas effectué en un lieu fixe ou principalement dans un lieu fixe, l'indication que le travailleur est employé en divers lieux ou qu'il est libre de choisir son lieu de travail, des informations sur les modalités éventuelles de déplacement entre les divers lieux de travail ou la référence au règlement de travail à cette fin, ainsi que le siège social ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur.

**Art. 5.** Si le travailleur ne tombe pas sous le champ d'application de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, l'employeur complète, dans un délai d'un mois à compter du début de la relation de travail, les informations dans le ou les documents visés à l'article 4 par les éléments suivants:

1° le droit à la formation octroyée par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives qui régissent ce droit;

2° la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires en la matière;

3° la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;

4° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;

5° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.

**Art. 6.** Quand le travailleur doit travailler dans un autre pays, pendant plus de quatre semaines consécutives, l'employeur doit, en tout cas, avant le départ du travailleur vers le pays étranger, lui remettre le ou les documents visés aux articles 4 et 5 et complète les informations dans ce ou ces documents par les éléments suivants:

1° le ou les pays dans lequel ou lesquels le travail à l'étranger doit être effectué et sa durée prévue;

2° la devise servant au paiement de la rémunération;

3° le cas échéant, les avantages en espèces ou en nature liés aux tâches;

4° l'information indiquant si le rapatriement du travailleur est réglé, et s'il l'est, la manière dont le rapatriement est réglé.

Indien de werknemer wordt gedetacheerd naar een EU-lidstaat in de zin van artikel 2 van de Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten, moet de werkgever voor het vertrek van de werknemer naar het buitenland de informatie in het document of de documenten bedoeld in het eerste lid aanvullen met de volgende elementen:

1° het loon waarop de werknemer recht heeft volgens het toepasselijke geldende recht van de ontvangende lidstaat of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

2° in voorkomend geval, alle toeslagen in verband met de detachering en alle regelingen voor de vergoeding van reis-, verblijf- en maaltijdkosten;

3° de link naar de door de ontvangende lidstaat uit hoofde van artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt ("de IMI-verordening") ontwikkelde enige officiële nationale website.

**Art. 7.** Elke wijziging in de aspecten van de arbeidsrelatie die vermeld zijn in het document of de documenten bedoeld in de artikelen 4 tot 6 moet zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer worden verstrekt in de vorm van een wijziging van het betrokken document en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt.

Het eerste lid is niet van toepassing indien de wijziging van de aspecten van de arbeidsrelatie het gevolg is van de loutere wijziging van de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar wordt verwezen in het betrokken document.

#### Afdeling 2. — Wijzigingsbepalingen

**Art. 8.** In artikel 3ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007, wordt paragraaf 1 vervangen als volgt:

"§ 1. In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer kunnen de documenten bedoeld in artikel 21 van deze wet elektronisch worden verstuurd en opgeslagen."

**Art. 9.** Artikel 12 van dezelfde wet wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Het document of de documenten bedoeld in artikel 4 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie kunnen niet dienen als bewijs voor het bestaan van andere arbeidsvoorwaarden dan die welke zijn voorzien in de arbeidsovereenkomst gesloten tussen de werkgever en de werknemer."

**Art. 10.** Artikel 124, eerste lid, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met de bepaling onder 20°, luidende:

"20° de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd."

**Art. 11.** Artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers wordt aangevuld met de volgende zin:

"Deze overeenkomst vermeldt ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd."

**Art. 12.** Artikel 9 van dezelfde wet wordt aangevuld met de volgende zin:

"Deze overeenkomst vermeldt ook de duur en de nadere regels betreffende de proeftijd."

**Art. 13.** Artikel 6, § 1, 4°, (a), van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vervangen bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen als volgt:

"a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;"

Si le travailleur est détaché vers un État membre de l'UE au sens de l'article 2 de la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, l'employeur doit, au plus tard avant le départ du travailleur à l'étranger, compléter l'information dans le ou les documents visés à l'alinéa 1<sup>er</sup> par les éléments suivants:

1° la rémunération à laquelle le travailleur a droit conformément au droit applicable de l'État membre d'accueil ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives qui la détermine;

2° le cas échéant, toutes les indemnités liées au détachement et toutes les règles de remboursement des frais de voyage, de logement et de nourriture;

3° le lien vers le site internet national officiel unique mis en place par l'État membre d'accueil conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2014/67/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services et modifiant le règlement (UE) n° 1024/2012 concernant la coopération administrative par l'intermédiaire du système d'information du marché intérieur ("règlement IMI").

**Art. 7.** Toute modification des aspects de la relation de travail qui sont mentionnés dans le ou les documents visés aux articles 4 à 6 doit être communiquée par l'employeur au travailleur dans les meilleurs délais sous la forme d'une modification dans le document concerné, et ce au plus tard, le jour de l'entrée en vigueur de la modification.

L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique pas si la modification des aspects de la relation de travail résulte de la simple modification des dispositions légales ou réglementaires ou des conventions collectives de travail auxquels le document concerné fait référence.

#### Section 2. — Dispositions modificatives

**Art. 8.** Dans l'article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 3 juin 2007, le paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit:

"§ 1<sup>er</sup>. Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents visés à l'article 21 de la présente loi peuvent être envoyés et archivés sous format électronique."

**Art. 9.** L'article 12 de la même loi est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"Le ou les documents visés à 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 ne peuvent pas servir de preuve pour établir l'existence de conditions de travail différentes de celles prévues dans le contrat de travail conclu entre l'employeur et le travailleur."

**Art. 10.** L'article 124, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 26 décembre 2013, est complété par un 20°, rédigé comme suit:

"20° la durée et les modalités de la période d'essai."

**Art. 11.** L'article 4, § 1<sup>er</sup>, deuxième alinéa, de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs est complété par la phrase suivante:

"Le contrat mentionne également la durée et les modalités de la période d'essai."

**Art. 12.** L'article 9 de la même loi est complété par la phrase suivante:

"Ce contrat mentionne également la durée et les modalités de la période d'essai."

**Art. 13.** L'article 6, § 1<sup>er</sup>, 4°, (a), de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, remplacé par la loi du 12 août 2000, est remplacé par ce qui suit:

"a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;"



**Art. 14.** Artikel 6, § 1, 16°, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen als volgt:

“16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten.”.

**Art. 15.** Artikel 6, § 1, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt aangevuld met de bepalingen onder 18° en 19°, luidende:

“18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt”.

**Art. 16.** Artikel 14, 2°, (q), van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen als volgt:

“q) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen.”.

**Art. 17.** Artikel 14, 2°, r), van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt vervangen als volgt:

“r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten.”.

#### *Afdeling 3. — Opheffingsbepaling*

**Art. 18.** Artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 12 augustus 2000 en gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt opgeheven.

#### *Hoofdstuk III. — Minimumvereisten inzake de arbeidsvoorwaarden*

##### *Afdeling 1. — Toepassingsgebied*

**Art. 19.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Er kan worden afgeweken van artikelen 23, 27 en 28 door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de betrokken werknemers wordt gerespecteerd en dat deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 oktober 2022 in werking treedt.

##### *Afdeling 2. — Meerdere banen*

**Art. 20.** De werkgever kan zijn werknemer niet verbieden om buiten zijn werkrooster te werken voor een of meerdere andere werkgevers of hem om die reden te onderwerpen aan een nadelige behandeling, behalve indien dit wettelijk is toegelaten.

##### *Afdeling 3. — Verplichte opleidingen*

**Art. 21.** De werkgever moet kosteloos aan zijn werknemer de opleidingen aanbieden wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De tijd gedurende dewelke de werknemer de opleiding volgt bedoeld in het eerste lid moet worden beschouwd als arbeidstijd.

De opleidingen bedoeld in het eerste lid vinden plaats tijdens de werkuren, tenzij kan worden aangetoond dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is.

**Art. 22.** Artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 27 december 2006 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 8 mei 2022, wordt aangevuld met een paragraaf 9, luidende:

“ § 9. De opleidingen voorzien in artikel 21 van de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019

**Art. 14.** L'article 6, § 1<sup>er</sup>, 16°, de la même loi, inséré par la loi du 12 août 2000, est remplacé par ce qui suit:

“16° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues.”.

**Art. 15.** L'article 6, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 3 juin 2007, est complété par les 18° et 19°, rédigés comme suit:

“18° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;

19° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.”.

**Art. 16.** L'article 14, 2°, (q), de la même loi, inséré par la loi du 12 août 2000, est remplacé par ce qui suit:

“q) la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points.”.

**Art. 17.** L'article 14, 2°, r), de la même loi, inséré par la loi du 12 août 2000, est remplacé par ce qui suit:

“r) la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues.”.

#### *Section 3. — Disposition abrogatoire*

**Art. 18.** L'article 20bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 12 août 2000 et modifié par la loi du 3 juin 2007, est abrogé.

#### *Chapitre III. — Exigences minimales concernant les conditions de travail*

##### *Section 1<sup>re</sup>. — Champ d'application*

**Art. 19.** Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et employeurs qui sont liés par un contrat de travail.

Il peut être dérogé aux articles 23, 27 et 28 par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs concernés soit respectée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

##### *Section 2. — Emplois parallèles*

**Art. 20.** L'employeur ne peut pas interdire à un travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumettre, pour cette raison, à un traitement défavorable, sauf si la législation le permet.

##### *Section 3. — Formations obligatoires*

**Art. 21.** L'employeur doit fournir des formations gratuitement au travailleur lorsqu'elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de dispositions légales ou 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.

Le temps pendant lequel le travailleur suit la formation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> doit être considéré comme du temps de travail.

Les formations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> ont lieu pendant les heures de travail sauf s'il peut être démontré que leur organisation n'est pas possible pendant les heures de travail.

**Art. 22.** L'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 27 décembre 2006 et modifié en dernier lieu par la loi du 8 mai 2022, est complété par le paragraphe 9, rédigé comme suit:

“ § 9. Les formations prévues à l'article 21 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

betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie kunnen niet het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding.”.

#### Afdeling 4. — Overgang naar een andere vorm van werk

**Art. 23.** De werknemer met tenminste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever kan op schriftelijke of elektronische wijze verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden. In zijn verzoek verduidelijkt de werknemer op precieze wijze de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden die hij beoogt.

Onder anciënniteit wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming.

In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, worden de periodes van onderbreking tussen twee arbeidsovereenkomsten, die niet toe te schrijven zijn aan de werknemer, geneutraliseerd voor de berekening van de termijn van zes maanden bedoeld in het eerste lid.

De werkgever kan de opeenvolging van de arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd of vervangingsovereenkomsten niet wederrechtelijk onderbreken met het oog op het vertragen van de verwerving van de anciënniteit van zes maanden. Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder het wederrechtelijk onderbreken verstaan, de onderbreking die de werkgever tussen de arbeidsovereenkomsten bedoeld in het derde lid inlast met als enige doel om de opbouw van de anciënniteit van zes maanden te vertragen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt de gebruiker van een uitzendkracht gelijkgesteld met de werkgever.

Bij zijn aanvraag moet de werknemer vermelden dat hij zich steunt op dit artikel.

De werkgever moet het verzoek, bedoeld in het eerste lid, gemotiveerd beantwoorden op schriftelijke of elektronische wijze binnen een termijn van een maand te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek.

In afwijking van het zevende lid beschikken de werkgevers die minder dan twintig werknemers tewerkstellen over een termijn van twee maanden vanaf de datum van ontvangst van het verzoek om de werknemer te antwoorden.

Het verzoek bedoeld in het eerste lid kan slechts eenmaal per periode van twaalf maanden door de werknemer worden verricht.

De werknemer kan slechts gebruik maken van het recht bedoeld in het eerste lid voor het doel waarvoor het is ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan.

#### Afdeling 5. — Maximale duur van de proeftijden

**Art. 24.** In artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, gewijzigd bij de wet van 26 juli 2013, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° tussen het eerste en tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“De overeenkomst bedoeld in het eerste lid kan een afwijkende proeftijd voorzien op voorwaarde dat de duur van de overeengekomen proeftijd in verhouding staat tot de verwachte duur van de overeenkomst en de aard van het werk.”;

2° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden “, op dezelfde arbeidspost” opgeheven;

3° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Wanneer een werknemer via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.”.

**Art. 25.** Artikel 127 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, vervangen bij de wet van 26 december 2013, wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Wanneer een student via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor tewerkstelling van studenten in dezelfde functie wordt tewerkgesteld, zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.”.

#### Afdeling 6. — Minimale voorspelbaarheid van het werk

**Art. 26.** In artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989, vervangen bij de wet van 5 maart 2017, wordt tussen het eerste en het tweede lid, dat het derde lid wordt, een lid ingevoegd, luidende:

“De werknemer die tewerkgesteld is op grond van een variabel werkrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en die niet valt onder

travail transparentes et prévisibles dans l’Union européenne ne peut pas faire l’objet d’une clause d’écolage.”.

#### Section 4. — Transition vers une autre forme d’emploi

**Art. 23.** Le travailleur, qui dispose d’une ancienneté d’au moins six mois auprès du même employeur, peut demander par écrit ou par voie électronique une forme d’emploi comportant des conditions plus prévisibles et plus sûres. Dans sa demande, le travailleur spécifie, de manière précise, la forme de travail avec des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres qu’il souhaite.

Par ancienneté, on entend la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En cas de contrats à durée déterminée ou de contrats de remplacement successifs auprès du même employeur, les périodes d’interruption entre deux contrats qui ne sont pas attribuables au travailleur, sont neutralisées pour le calcul du délai de six mois visé à l’alinéa 1<sup>er</sup>.

L’employeur ne peut pas interrompre abusivement la succession des contrats à durée déterminée ou de remplacement dans le but de retarder l’acquisition de l’ancienneté de six mois. Pour l’application de cette disposition, on entend par “interruption abusive”, une interruption introduite par l’employeur entre les contrats de travail visés à l’alinéa 3 dans le seul but de retarder le cumul de l’ancienneté de six mois.

Pour l’application du présent article, l’utilisateur d’un travailleur intérimaire est assimilé à l’employeur.

Lors de sa demande, le travailleur doit indiquer qu’il se fonde sur le présent article.

L’employeur doit répondre à la demande visée à l’alinéa 1<sup>er</sup> par écrit ou par voie électronique, de manière motivée, dans un délai d’un mois à compter de la date de réception de la demande.

Par dérogation à l’alinéa 7, les employeurs qui occupent moins de vingt travailleurs disposent d’un délai de deux mois à compter de la date de la demande pour répondre au travailleur.

La demande visée à l’alinéa 1<sup>er</sup> ne peut pas être faite, par le travailleur, plus d’une fois par période de douze mois.

Le travailleur doit faire usage du droit visé à l’alinéa 1<sup>er</sup> en vue de l’objectif pour lequel il a été instauré. Il doit s’abstenir de tout usage abusif.

#### Section 5. — Durée maximale des clauses d’essai

**Art. 24.** À l’article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d’utilisateurs, modifié par la loi du 26 juillet 2013, les modifications suivantes sont apportées:

1° un alinéa, rédigé comme suit, est inséré entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2:

“La convention visée à l’alinéa 1<sup>er</sup> il peut prévoir une période d’essai différente à condition que la durée de la période d’essai convenue soit proportionnelle à la durée prévue du contrat et à la nature du travail.”;

2° dans l’alinéa 2, devenant l’alinéa 3, les mots “, au même poste de travail” sont abrogés;

3° l’article est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

“Lorsqu’un travailleur occupe la même fonction par le biais de contrats de travail pour l’exécution de travail temporaire successifs, les périodes d’essai successives sont interdites.”.

**Art. 25.** L’article 127 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, remplacé par la loi du 26 décembre 2013, est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

“Lorsqu’un étudiant est occupé dans la même fonction, par le biais de contrats de travail étudiants successifs, les périodes d’essai successives sont interdites.”.

#### Section 6. — Prévisibilité minimale du travail

**Art. 26.** Dans l’article 159 de la loi-programme du 22 décembre 1989, remplacé par la loi du 5 mars 2017, l’alinéa suivant est inséré entre les alinéas 1 et 2, qui devient l’alinéa 3, rédigé comme suit:

“Le travailleur employé sur la base d’un horaire de travail variable visé à l’article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et qui ne tombe pas sous le champ d’application de

het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, moet vooraf in kennis worden gesteld van zijn werkrooster middels een schriftelijk en door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden gedateerd bericht dat het individuele werkrooster bepaalt. Dit bericht moet ten minste zeven werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de werknemer. De termijn van zeven werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen. Het aldus door de werkgever ter kennis gebrachte werkrooster moet zich situeren binnen het door de werkgever voorafgaandelijk meegedeelde dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.”.

**Art. 27.** In dezelfde wet wordt een artikel 159/1 ingevoegd, luidende:

“Artikel 159/1. De werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van voornoemde wet van 3 juli 1978, kan zonder nadelige behandeling weigeren om een prestatie te verrichten wanneer:

— deze prestatie niet kadert binnen een werkrooster dat hem op tijd werd ter kennis gebracht en/of;

— deze prestatie niet kadert in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld en de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld.”.

**Art. 28.** In dezelfde wet wordt een artikel 171/1 ingevoegd, luidende:

“Artikel 171/1. In geval van laattijdige afgelasting door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster dat was opgenomen in het bericht bedoeld in artikel 159, eerste en tweede lid, moet de werkgever deze prestatie betalen alsof ze was verricht.”.

**Art. 29.** In artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken worden de woorden “artikel 159 en” opgeheven.

Hoofdstuk IV. — *Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag*

**Art. 30.** Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Van de bepalingen van dit hoofdstuk kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad en door de Koning algemeen verbindend verklaard, voor zover de algemene bescherming van de werknemers wordt gewaarborgd en deze collectieve arbeidsovereenkomst uiterlijk op 1 oktober 2022 in werking treedt.

**Art. 31.** § 1. Wanneer tegen de werkgever een klacht wordt ingediend door een werknemer wegens een schending van zijn rechten die uit de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie voortvloeien, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

In geval van uitzendarbeid kan in voorkomend geval de gebruiker worden gelijkgesteld met de werkgever voor de toepassing van dit artikel.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt begrepen onder:

1° klacht:

— een met redenen omklede klacht ingediend door de betrokken werknemer bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt;

— een klacht van de betrokken werknemer bij de bevoegde inspectiediensten;

— een rechtsvordering ingesteld door de betrokken werknemer;

2° vertegenwoordigers in de onderneming: de personen die de werknemer hebben bijgestaan en ondersteund bij het indienen van de klacht.

§ 3. Wanneer de werkgever een nadelige maatregel treft ten aanzien van de betrokken werknemer of zijn vertegenwoordigers in de onderneming binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die vreemd zijn aan de klacht, ten laste van de werkgever tegen wie de klacht is ingediend.

Indien een rechtsvordering door de betrokken werknemer werd ingesteld, wordt de in het eerste lid bedoelde periode verlengd tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, doit être informé à l'avance de son horaire de travail, au moyen d'un avis écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, qui détermine l'horaire de travail individuel. Cet avis doit être porté à la connaissance du travailleur au moins sept jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de sept jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois jours ouvrables. L'horaire de travail ainsi notifié par l'employeur doit se situer dans la plage journalière de travail communiquée préalablement par l'employeur et les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées.”.

**Art. 27.** Dans la même loi, il est inséré un article 159/1, rédigé comme suit:

“Article 159/1. Le travailleur, qui est employé sur base d'un horaire variable visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, peut refuser, sans traitement défavorable, d'effectuer une prestation lorsque:

— cette prestation ne correspond pas à un horaire de travail qui lui a été notifié à temps et/ou;

— cette prestation ne correspond pas à la plage journalière et aux jours de la semaine pendant lesquels les prestations peuvent être exécutées.”.

**Art. 28.** Dans la même loi, il est inséré un article 171/1, rédigé comme suit:

“Article 171/1. En cas d'annulation tardive par l'employeur d'une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail repris dans l'avis visé à l'article 159, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, l'employeur doit payer cette prestation comme si elle avait été effectuée.”.

**Art. 29.** Dans l'article 11 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, les mots “article 159 et” sont abrogés.

Chapitre IV. — *Protection contre le traitement défavorable et le licenciement*

**Art. 30.** Le présent chapitre est applicable aux travailleurs et employeurs qui sont liés par un contrat de travail.

Il peut être dérogé aux dispositions contenues dans le présent chapitre par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi, pour autant que la protection globale des travailleurs soit assurée et que cette convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2022.

**Art. 31.** § 1<sup>er</sup>. Lorsqu'une plainte est introduite contre l'employeur par un travailleur, en raison d'une violation de ses droits en vertu de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, l'employeur ne peut pas adopter une mesure défavorable à l'encontre de ce travailleur ou de ses représentants dans l'entreprise, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

En cas de travail intérimaire, l'utilisateur est, le cas échéant, assimilé à l'employeur pour l'application du présent article.

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

1° plainte:

— une plainte motivée introduite par le travailleur concerné auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

— une plainte introduite par le travailleur concerné auprès des services d'inspection compétents;

— une action en justice introduite par le travailleur concerné;

2° représentants dans l'entreprise: les personnes qui ont assisté et soutenu le travailleur dans le dépôt de sa plainte.

§ 3. Lorsque l'employeur adopte une mesure défavorable vis-à-vis du travailleur concerné ou de ses représentants dans l'entreprise dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à l'employeur contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure défavorable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par le travailleur concerné, le délai visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.



§ 4. Wanneer de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet de werkgever die de maatregel heeft getroffen een schadevergoeding betalen die gelijk is hetzij aan een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon, hetzij aan de werkelijk geleden schade.

**Art. 32.** Behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet, mag een werkgever een werknemer die gebruik maakt van deze rechten niet ontslaan noch mag hij enige voorbereiding voor dit ontslag treffen.

Op verzoek van de werknemer stelt de werkgever hem schriftelijk in kennis van de redenen van het ontslag. De werkgever dient te bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de uitoefening van de rechten die voortvloeien uit deze wet.

Zo de ingeroepen reden tot staving van het ontslag niet beantwoordt aan het bepaalde in het eerste lid of bij ontstentenis van reden, betaalt de werkgever aan de werknemer een forfaitaire vergoeding welke gelijk is aan het brutoloon voor zes maanden, onverminderd de vergoedingen aan de werknemer verschuldigd in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Deze vergoeding mag niet worden samen genomen met andere vergoedingen die zijn bepaald in het kader van een bijzondere beschermingsprocedure tegen ontslag.

#### Hoofdstuk V. — Toezicht

**Art. 33.** De inbreuken op de bepalingen van afdeling 1 van hoofdstuk 2, op de bepalingen van hoofdstuk 3 en op de bepalingen van hoofdstuk 4 van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.

#### Hoofdstuk VI. — Wijzigingen van het Sociaal strafwetboek

**Art. 34.** In boek 2, hoofdstuk 2, afdeling 3, van het Sociaal Strafwetboek, wordt een artikel 152/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 152/1. De minimale voorspelbaarheid van het werk

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de programmawet van 22 december 1989, de werknemer, die tewerkgesteld is op grond van een variabel uurrooster bedoeld in artikel 11bis, derde lid, van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en die heeft geweigerd een prestatie te verrichten terwijl hij het recht had om ze te weigeren, nadelig heeft behandeld.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

**Art. 35.** Het artikel 152/1 van het Sociaal Strafwetboek, ingevoegd bij de wet van 16 november 2015, wordt artikel 152/2.

**Art. 36.** In boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde wetboek wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidende:

“Afdeling 2/1. De kosteloze verplichte opleidingen”.

**Art. 37.** In afdeling 2/1, ingevoegd door artikel 36, wordt een artikel 171/6 ingevoegd, luidende:

“Art. 171/6. De kosteloze verplichte opleidingen

§ 1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet kosteloos de opleidingen aanbiedt wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 4. Lorsque la mesure défavorable est contraire au paragraphe 1<sup>er</sup>, l'employeur qui a pris la mesure doit payer une indemnité égale soit à une indemnité forfaitaire correspondant à six mois de rémunération brute, soit au préjudice réellement subi.

**Art. 32.** Sauf pour des motifs étrangers à l'exercice des droits découlant de la présente loi, un employeur ne peut pas licencier un travailleur qui exerce ces droits ou préparer son licenciement.

À la demande du travailleur, l'employeur doit l'informer, par écrit, des motifs du licenciement. L'employeur doit prouver que le licenciement est étranger à l'exercice des droits découlant de la présente loi.

Si le motif invoqué à l'appui du licenciement ne répond pas aux prescriptions de l'alinéa 1<sup>er</sup>, ou à défaut de motif, l'employeur paie au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération brute de six mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur, en cas de rupture du contrat de travail.

Cette indemnité ne peut pas être cumulée avec d'autres indemnités qui sont prévues dans le cadre d'une procédure de protection particulière contre le licenciement.

#### Chapitre V. — Surveillance

**Art. 33.** Les infractions aux dispositions de la section 1<sup>ère</sup> du chapitre 2, aux dispositions du chapitre 3 et aux dispositions du chapitre 4 de la présente loi et de leurs arrêtés d'exécution sont recherchées, constatées et sanctionnées conformément au Code pénal social.

Les inspecteurs sociaux disposent des pouvoirs visés aux articles 23 à 39 du Code pénal social lorsqu'ils agissent d'initiative ou sur demande dans le cadre de leur mission d'information, de conseil et de surveillance relative au respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

#### Chapitre VI. — Modifications du Code pénal social

**Art. 34.** Dans le livre 2, chapitre 2, section 3, du Code pénal social, il est inséré un article 152/1, rédigé comme suit:

“Art. 152/1. La prévisibilité minimale du travail

Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à la loi-programme du 22 décembre 1989, a traité défavorablement un travailleur qui est employé sur la base d'un horaire variable visé à l'article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et qui a refusé d'effectuer une prestation alors qu'il avait le droit de refuser de l'effectuer.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

**Art. 35.** L'article 152/1 du Code pénal social, inséré par la loi du 16 novembre 2015, devient l'article 152/2.

**Art. 36.** Dans le livre 2, chapitre 3, du même Code, il est inséré une section 2/1, intitulée:

“Section 2/1. Les formations gratuites obligatoires”.

**Art. 37.** Dans la section 2/1, insérée par l'article 36, il est inséré un article 171/6, rédigé comme suit:

“Art. 171/6. Les formations gratuites obligatoires

§ 1<sup>er</sup>. Est puni d'une sanction de niveau 3, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à 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, ne fournit pas des formations gratuitement à son travailleur quand elles sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et lorsqu'elles doivent être organisées par l'employeur en application de dispositions légales ou 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.

L'amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.

§ 2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie:

1° buiten de werkuren de opleidingen verstrekt die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zonder dat hij aantoonbaar dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is;

2° de opleidingsuren die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren, en die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, niet in aanmerking neemt als arbeidsduur.

Voor de in de het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”

**Art. 38.** Boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een afdeling 6, luidende:

”Afdeling 6. Meerdere banen”.

**Art. 39.** In afdeling 6, ingevoegd bij artikel 38, wordt een artikel 174/1 ingevoegd, luidende:

”Art. 174/1. Meerdere banen

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer verbiedt om, behoudens de wettelijk voorziene gevallen, buiten zijn werkrooster te werken voor één of meerdere andere werkgevers of hem om die reden onderwerpt aan een nadelige behandeling.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”

**Art. 40.** Boek 2, hoofdstuk 3, van hetzelfde Wetboek, wordt aangevuld met een afdeling 7, luidende:

”Afdeling 7. Een andere vorm van werk”.

**Art. 41.** In afdeling 7, ingevoegd door artikel 40, wordt een artikel 174/2 ingevoegd, luidende:

”Art. 174/2. Een andere vorm van werk

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, de werknemer die aan de voorwaarden voldoet en die een meer zekere en meer voorspelbare vorm van werk vraagt op basis van artikel 23 van voormelde wet van 7 oktober 2022, niet op schriftelijke of elektronische wijze, met redenen omkleed en binnen de voorziene termijn te rekenen vanaf de datum van ontvangst van het verzoek beantwoordt.

De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”

**Art. 42.** In boek 2, hoofdstuk 6, van hetzelfde Wetboek, wordt een afdeling 6/2 ingevoegd, luidende:

”Afdeling 6/2. De informatie over de arbeidsrelatie”.

**Art. 43.** In afdeling 6/2, ingevoegd bij artikel 42, wordt een artikel 188/4 ingevoegd, luidende:

”Art. 188/4. De informatie over de arbeidsrelatie

§ 1. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 3, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 7 oktober 2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en van de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, aan zijn werknemer niet de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie geeft overeenkomstig de artikelen 4 tot 6 van voormelde wet van 7 oktober 2022.

§ 2. Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à 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:

1° organise, en dehors des heures de travail sans qu’il démontre que leur organisation pendant ces heures de travail est impossible, des formations qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l’employeur en application de dispositions légales ou 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;

2° ne prend pas en compte, comme de la durée du travail, les heures de formation qui sont nécessaires au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il est engagé et qui doivent être organisées par l’employeur en application de dispositions légales ou 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.

En ce qui concerne les infractions visées à l’alinéa 1<sup>er</sup>, l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”

**Art. 38.** Le livre 2, chapitre 3, du même Code, est complété par une section 6, intitulée:

”Section 6. Les emplois parallèles”.

**Art. 39.** Dans la section 6, insérée par l’article 38, il est inséré un article 174/1, rédigé comme suit:

”Art. 174/1. Les emplois parallèles

Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à 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, interdit, en dehors des cas prévus par la loi, à son travailleur de travailler pour un ou plusieurs autres employeurs en dehors de son horaire de travail ou le soumet, pour cette raison, à un traitement défavorable.

L’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”

**Art. 40.** Le livre 2, chapitre 3, du même Code, est complété par une section 7, intitulée:

”Section 7. Une autre forme d’emploi”.

**Art. 41.** Dans la section 7, insérée par l’article 40, il est inséré un article 174/2, rédigé comme suit:

”Art. 174/2. Une autre forme d’emploi

Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à 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, ne répond pas par écrit ou par voie électronique, de manière motivée et dans le délai prévu à compter de la date de la réception de la demande, au travailleur qui remplit les conditions et qui demande une forme d’emploi plus sûre et plus prévisible sur base de l’article 23 de la loi précitée du 7 octobre 2022.

L’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”

**Art. 42.** Dans le livre 2, chapitre 6, du même Code, il est inséré une section 6/2, intitulée:

”Section 6/2. Les informations sur la relation de travail”.

**Art. 43.** Dans la section 6/2, insérée par l’article 42, il est inséré un article 188/4, rédigé comme suit:

”Art. 188/4. Les informations en ce qui concerne la relation de travail

§ 1<sup>er</sup>. Est puni d’une sanction de niveau 3, l’employeur, son préposé ou son mandataire, qui, en contravention à 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, ne fournit pas à son travailleur les éléments d’information concernant les principaux aspects de leur relation de travail conformément aux articles 4 à 6 de la loi précitée du 7 octobre 2022.



De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

§ 2. Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met 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:

1° aan zijn werknemer, in strijd met de artikelen 4 tot 6 van voormelde wet van 7 oktober 2022, de elementen van informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie onvolledig of onjuist verstrekt;

2° aan zijn werknemer, in strijd met de artikelen 4 tot 6 van voormelde wet van 7 oktober 2022, de informatie over de belangrijkste aspecten van hun arbeidsrelatie niet binnen de in de voormelde artikelen bepaalde wijze en termijnen heeft medegedeeld;

3° zijn werknemer niet, zo snel mogelijk en uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, informeert over elke wijziging van de in de artikelen 4 tot 6 van voormelde wet van 7 oktober 2022 bedoelde aspecten van de arbeidsrelatie.

Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

**Art. 44.** In artikel 201 van hetzelfde Wetboek, gewijzigd bij de wet van 29 februari 2016 en bij de wet van 15 januari 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 1°/1 ingevoegd, luidende:

“1°/1 de vermeldingen die worden opgelegd door de voormelde wet van 8 april 1965 voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;”;

2° in paragraaf 2 wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“2° de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;”;

3° in paragraaf 2 wordt de bepaling onder 11° vervangen als volgt:

“11° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;”;

4° paragraaf 2 wordt aangevuld met de bepalingen onder 13° en 14°, luidende:

“13° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit recht regelen;

14° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.”.

**Art. 45.** In artikel 203 van hetzelfde Wetboek worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de bepaling onder 2°/1 wordt ingevoegd, luidende:

“2°/1 geen afschrift van het arbeidsreglement aan iedere werknemer geeft;”;

2° het artikel wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Voor de in het eerste lid, 2°/1, bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.”.

**Art. 46.** In boek 1, hoofdstuk 7, afdeling 6, van hetzelfde Wetboek, wordt een artikel 203/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 203/1. De wijzigingen van het arbeidsreglement

Wordt bestraft met een sanctie van niveau 2, de werkgever, zijn aangestelde of zijn lasthebber die, in strijd met de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, in geval van wijziging van het arbeidsreglement de door de wet voorziene procedure voor het opstellen of het wijzigen van het reglement niet nageleefd heeft of geen afschrift van dit gewijzigde reglement aan de werknemer gegeven heeft.”.

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 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:

1° fournit à son travailleur, de manière incomplète ou inexacte, les éléments d’informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des articles 4 à 6 de la loi précitée du 7 octobre 2022;

2° ne fournit pas à son travailleur les éléments d’informations concernant les principaux aspects de leur relation de travail, en violation des articles 4 à 6 de la loi précitée du 7 octobre 2022 dans les formes et délais prévus par les articles précités;

3° n’informe pas son travailleur de toute modification des aspects de la relation de travail visés aux articles 4 à 6 de la loi précitée du 7 octobre 2022 dans les meilleurs délais et au plus tard, le jour de l’entrée en vigueur de la modification.

En ce qui concerne les infractions visées à l’alinéa 1<sup>er</sup>, l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

**Art. 44.** À l’article 201 du même Code, modifié par la loi du 29 février 2016 et par la loi du 15 janvier 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, il est inséré un 1°/1, rédigé comme suit:

“1°/1 les mentions imposées par la loi précitée du 8 avril 1965 pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d’un horaire variable, au sens de l’article 11bis, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;”;

2° dans le paragraphe 2, le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l’employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;”;

3° dans le paragraphe 2, le 11° est remplacé par ce qui suit:

“11° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l’entreprise et qui s’appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l’entreprise, la référence à l’organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;”;

4° le paragraphe 2 est complété par les 13° et 14°, rédigés comme suit:

“13° le droit à la formation offert par l’employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;

14° l’organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.”.

**Art. 45.** À l’article 203 du même Code, les modifications suivantes sont apportées:

1° il est inséré le 2°/1, rédigé comme suit:

“2°/1 ne remet pas une copie du règlement du travail à chaque travailleur;”;

2° l’article est complété par un alinéa, rédigé comme suit:

“En ce qui concerne les infractions visées à l’alinéa 1<sup>er</sup>, 2°/1, l’amende est multipliée par le nombre de travailleurs concernés.”.

**Art. 46.** Dans le livre 2, chapitre 7, section 6, du même Code, il est inséré un article 203/1, rédigé comme suit:

“Art. 203/1. Les modifications du règlement de travail

Est puni d’une sanction de niveau 2, l’employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, n’a pas respecté, en cas de modification du règlement de travail, la procédure prévue par la loi pour l’établissement ou la modification du règlement ou n’a pas remis copie de ce règlement modifié au travailleur.”.

Hoofdstuk VII. — *Overgangsbepalingen en inwerkingtreding*

**Art. 47.** De bepalingen van hoofdstuk 2 zijn slechts van toepassing op de arbeidsrelaties die worden aangegaan vanaf de datum van inwerkingtreding van deze wet.

Wat betreft de arbeidsrelaties die al bestonden op de datum van inwerkingtreding van deze wet, bezorgt de werkgever de documenten en de informatie bedoeld in hoofdstuk 2 aan de werknemer binnen de termijn voorzien door voormeld hoofdstuk, wanneer de werknemer er uitdrukkelijk om verzoekt. Voor de toepassing van dit lid, vangt deze termijn aan op de dag van het verzoek van de werknemer.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 7 oktober 2022.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE  
Met 's Lands zegel gezegd:  
De Minister van Justitie,  
V. VAN QUICKENBORNE

Nota

(1) Kamer van volksvertegenwoordigers  
(www.dekamer.be):  
*Stukken:* Doc 55 2811/ (2021/2022):  
001: Wetsontwerp.  
002: Amendement.  
003: Verslag van de eerste lezing.  
004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.  
005: Amendementen.  
006: Verslag van de tweede lezing.  
007: Tekst aangenomen in tweede lezing.  
008: Amendement.  
009: Tekst aangenomen door de plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd.  
*Integraal verslag:* 29 september 2022

Chapitre VII. — *Dispositions transitoires et entrée en vigueur*

**Art. 47.** Les dispositions du chapitre 2 ne sont applicables qu'aux relations de travail qui débutent à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

En ce qui concerne les relations de travail qui existaient déjà à la date d'entrée en vigueur de la présente loi, l'employeur délivre les documents et fournit les informations visées dans le chapitre 2 au travailleur dans le délai qui y est prévu, lorsque le travailleur le demande expressément. Pour l'application du présent alinéa, ce délai prend cours le jour de la requête du travailleur.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 7 octobre 2022.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre du Travail,  
P.-Y. DERMAGNE  
Scellé du sceau de l'État:  
Le Ministre de la Justice,  
V. VAN QUICKENBORNE

Note

(1) Chambre des représentants  
(www.lachambre.be):  
*Documents:* Doc 55 2811/ (2021/2022):  
001: Projet de loi.  
002: Amendement.  
003: Rapport de la première lecture.  
004: Articles adoptés en première lecture.  
005: Amendements.  
006: Rapport de la deuxième lecture.  
007: Texte adopté en deuxième lecture.  
008: Amendement.  
009: Texte adopté par la séance plénière et soumis à la sanction royale.  
*Compte rendu intégral:* 29 septembre 2022

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/202706]

6 JUNI 2022. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (2022) (1)

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**Artikel 1.** Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 23 november 2021, gesloten in het Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek, betreffende de werkgeversbijdrage voor de financiering van maatregelen ter bevordering van de vorming en tewerkstelling van risicogroepen (2022).

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2022/202706]

6 JUIN 2022. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 23 novembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (2022) (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**Article 1<sup>er</sup>.** Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 23 novembre 2021, reprise en annexe, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique, concernant la cotisation des employeurs destinée au financement de mesures visant la promotion de la formation et de l'emploi de groupes à risque (2022).