

## Sénat

*Documents parlementaires.* — Projet transmis par la Chambre, n° 5-2418.  
— Texte adopté par la commission : non amendé. — Texte adopté en séance plénière et soumis à la sanction royale : non amendé.

*Annales* : 19 décembre 2013.

## Senaat

*Parlementaire bescheiden.* — Ontwerp overgezonden door de Kamer, n° 5-2418. — Tekst aangenomen door de commissie : niet geamendeerd.  
— Tekst aangenomen in plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd : niet geamendeerd.

*Handelingen* : 19 december 2013.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[C – 2013/12289]

26 DECEMBRE 2013. — Loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement

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

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Disposition générale*

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2. — *Modifications de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail visant à l'harmonisation des règles relatives au licenciement et à la démission*

Section 1<sup>re</sup>. — *Nouvelles dispositions*

**Art. 2.** Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 37/1 rédigé comme suit :

“Art. 37/1. Le délai de préavis visé à l'article 37 prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle le préavis a été notifié.”.

**Art. 3.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/2 rédigé comme suit :

“Art. 37/2. § 1<sup>er</sup>. Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis est fixé à :

— deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;

— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de neuf mois d'ancienneté;

— sept semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre neuf et moins de douze mois d'ancienneté;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre douze mois et moins de quinze mois d'ancienneté;

— neuf semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze mois et moins de dix-huit mois d'ancienneté;

— dix semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre dix-huit mois et moins de vingt-et-un mois d'ancienneté;

— onze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre vingt-et-un mois et moins de vingt-quatre mois d'ancienneté;

— douze semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre deux ans et moins de trois ans d'ancienneté;

— treize semaines quand il s'agit de travailleurs qui comptent entre trois ans et moins de quatre ans d'ancienneté;

— quinze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quatre ans et moins de cinq ans d'ancienneté.

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

A partir de la vingtième année d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite de deux semaines par année d'ancienneté entamée.

A partir de vingt-et-un ans d'ancienneté, le délai de préavis augmente ensuite sur la base d'une semaine par année d'ancienneté entamée.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[C – 2013/12289]

26 DECEMBER 2013. — Wet betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen

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

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepaling*

**Artikel 1.** Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2. — *Wijzigingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de harmonisatie van de regels over het ontslag door de werkgever en het ontslag door de werknemer*

Afdeling 1. — *Nieuwe bepalingen*

**Art. 2.** In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 37/1 ingevoegd, luidende :

“Art. 37/1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.”.

**Art. 3.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/2 ingevoegd, luidende :

“Art. 37/2. § 1. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

— twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan negen maanden anciënniteit tellen;

— zeven weken wat de werknemers betreft die tussen negen maanden en minder dan twaalf maanden anciënniteit tellen;

— acht weken wat de werknemers betreft die tussen twaalf maanden en minder dan vijftien maanden anciënniteit tellen;

— negen weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien maanden en minder dan achttien maanden anciënniteit tellen;

— tien weken wat de werknemers betreft die tussen achttien maanden en minder dan eenentwintig maanden anciënniteit tellen;

— elf weken wat de werknemers betreft die tussen eenentwintig maanden en minder dan vierentwintig maanden anciënniteit tellen;

— twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen twee jaar en minder dan drie jaar anciënniteit tellen;

— dertien weken wat de werknemers betreft die tussen drie jaar en minder dan vier jaar anciënniteit tellen;

— vijftien weken wat de werknemers betreft die tussen vier jaar en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen.

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

Vanaf twintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met twee weken per begonnen jaar anciënniteit.

Vanaf eenentwintig jaar anciënniteit wordt de opzeggingstermijn verder opgebouwd met één week per begonnen jaar anciënniteit.

§ 2. Lorsque le congé est donné par le travailleur, le délai de préavis est fixé à :

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

§ 3. Le travailleur auquel l'employeur a donné congé moyennant un délai de préavis peut, lorsqu'il a trouvé un autre emploi, résilier le contrat moyennant un préavis réduit.

Ce congé est notifié dans les formes prévues à l'article 37, § 1<sup>er</sup>, alinéas 2 à 3.

Le délai de préavis est fixé à :

- une semaine quand il s'agit d'un travailleur comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre trois et moins de six mois d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant entre six et moins d'un an d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit d'un travailleur comptant un an d'ancienneté ou plus.

Les délais de préavis visés à l'alinéa précédent prennent cours conformément à l'article 37/1."

**Art. 4.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/3 rédigé comme suit :

"Art. 37/3. Il ne peut être dérogé aux délais de préavis prévus à l'article 37/2 par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire."

**Art. 5.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/4 rédigé comme suit :

"Art. 37/4. Les délais de préavis sont calculés en fonction de l'ancienneté acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est demeuré sans interruption au service de la même entreprise.

En outre, lorsque le congé est donné par l'employeur, la période antérieure d'occupation que le travailleur a effectuée en tant qu'intérimaire chez l'employeur en qualité d'utilisateur entre en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté avec un maximum d'un an, pour autant que cet engagement suive la période de travail intérimaire et que la fonction exercée chez l'employeur soit identique à celle exercée en qualité d'intérimaire. Toute période d'inactivité de sept jours ou moins est considérée comme une période d'occupation en qualité de travailleur intérimaire."

**Art. 6.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/5 rédigé comme suit :

"Art. 37/5. Le délai de préavis à respecter par le travailleur est de sept jours dans le cadre des programmes de remise au travail visés à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 2<sup>o</sup>, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles."

§ 2. Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werknemer, wordt de opzeggingstermijn vastgesteld op :

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

§ 3. De werknemer die door zijn werkgever werd ontslagen door middel van een opzeggingstermijn, kan aan de overeenkomst een einde maken mits een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere dienstbetrekking heeft gevonden.

Deze opzegging wordt ter kennis gebracht overeenkomstig artikel 37, § 1, tweede tot derde lid.

De opzeggingstermijn wordt vastgelegd op :

- één week wat de werknemer betreft die minder dan drie maanden anciënniteit telt;
- twee weken wat de werknemer betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit telt;
- drie weken wat de werknemer betreft die tussen zes maanden en minder dan een jaar anciënniteit telt;
- vier weken wat de werknemer betreft die een jaar of meer anciënniteit telt.

De opzeggingstermijnen, bedoeld in vorig lid, nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1."

**Art. 4.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/3 ingevoegd, luidende :

"Art. 37/3. Van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, kan niet worden afgeweken bij een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of paritair subcomité."

**Art. 5.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/4 ingevoegd, luidende :

"Art. 37/4. De opzeggingstermijnen worden berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

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

Wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever, komt bovendien de vroegere periode van tewerkstelling, die een werknemer als uitzendkracht heeft verricht bij de werkgever in de hoedanigheid van gebruiker, in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit met een maximum van één jaar, voor zover de aanwerving volgt op de periode van uitzendarbeid en de functie uitgeoefend bij de werkgever identiek is aan deze die als uitzendkracht werd uitgeoefend. Elke periode van inactiviteit van zeven dagen of minder geldt als een periode van tewerkstelling als uitzendkracht."

**Art. 6.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/5 ingevoegd, luidende :

"Art. 37/5. De opzeggingstermijn die de werknemer moet naleven, wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2<sup>o</sup>, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen."

**Art. 7.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/6 rédigé comme suit :

“Art. 37/6. Si le congé est donné en vue de mettre fin au contrat de travail conclu pour une durée indéterminée à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le travailleur atteint l’âge légal de la pension, le délai de préavis est de maximum vingt-six semaines si le congé est donné par l’employeur.

Lorsque le délai de préavis est donné au travailleur visé à l’alinéa 1<sup>er</sup>, celui-ci bénéficie des dispositions de l’article 41.”.

**Art. 8.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/7 rédigé comme suit :

“Art. 37/7. § 1<sup>er</sup>. Pendant les périodes de suspension totale de l’exécution du contrat ou de travail à temps réduit visées aux articles 51 et 77/4, le travailleur a le droit de mettre fin au contrat de travail sans préavis.

Ce droit est également reconnu lorsque la période de suspension visée à l’article 50 dépasse un mois.

§ 2. Le travailleur comme l’employeur peut résilier le contrat pendant la suspension de son exécution en application des articles 50, 51 ou 77/4.

En cas de congé donné par le travailleur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis court pendant la suspension.

En cas de congé donné par l’employeur avant ou pendant la suspension, le délai de préavis ne court pas pendant la suspension.”.

**Art. 9.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/8 rédigé comme suit :

“Art. 37/8. En cas d’incapacité de travail résultant d’une maladie ou d’un accident survenant après la notification par l’employeur d’un congé moyennant un préavis, la résiliation du contrat par l’employeur pendant cette période d’incapacité de travail donnera lieu au paiement d’une indemnité correspondant au délai de préavis restant à courir. Pour le calcul de cette indemnité, la période couverte par le salaire garanti payé en vertu de la présente loi au début de cette incapacité de travail est déduite du délai de préavis restant à courir.”.

**Art. 10.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/9 rédigé comme suit :

“Art. 37/9. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l’exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, l’incapacité de travail résultant d’une maladie ou d’un accident permet à l’employeur de résilier le contrat sans indemnité, si elle a une durée de plus de sept jours et si la période de préavis visée à l’article 40, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, est écoulée.”.

**Art. 11.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/10 rédigé comme suit :

“Art. 37/10. Si l’incapacité de travail résultant d’une maladie ou d’un accident du travailleur engagé pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l’exécution requiert normalement une occupation d’au moins trois mois, dépasse six mois et que le terme fixé par le contrat ne soit pas expiré ou que le travail faisant l’objet du contrat ne soit pas réalisé, l’employeur peut à tout moment résilier le contrat moyennant indemnité. Celle-ci est égale à la rémunération qui restait à échoir jusqu’au terme convenu ou pendant le délai encore nécessaire à la réalisation du travail pour lequel le travailleur a été engagé, avec un maximum de trois mois de rémunération et sous déduction de la rémunération payée depuis le début de l’incapacité de travail.”.

**Art. 12.** Dans la même loi, il est inséré un article 37/11 rédigé comme suit :

“Art. 37/11. En cas de congé donné par l’employeur en vue d’un régime de chômage avec complément d’entreprise, les délais de préavis peuvent être réduits à 26 semaines au minimum si l’entreprise est reconnue comme entreprise en difficulté ou en restructuration conformément au chapitre VII de l’arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d’entreprise.

Le Roi fixe par arrêté délibéré en Conseil des ministres les modalités et conditions de cette possibilité.”.

**Art. 7.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/6 ingevoegd, luidende :

“Art. 37/6. Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de werknemer de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, bedraagt de opzeggingstermijn maximaal zesentwintig weken wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat.

Wanneer de opzegging wordt gegeven aan de werknemer bedoeld in het eerste lid, geniet deze het voordeel van het bepaalde in artikel 41.”.

**Art. 8.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/7 ingevoegd, luidende :

“Art. 37/7. § 1. Gedurende de bij artikel 51 en 77/4 bedoelde periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst of van gedeeltelijke arbeid heeft de werknemer het recht de overeenkomst zonder opzegging te beëindigen.

Als de in het artikel 50 bedoelde schorsing één maand overschrijdt, heeft de werknemer hetzelfde recht.

§ 2. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen de overeenkomst opzeggen tijdens de schorsing van de uitvoering van de overeenkomst bij toepassing van artikel 50, 51 of 77/4.

Bij opzegging door de werknemer gegeven vóór of tijdens de schorsing, loopt de opzeggingstermijn tijdens die schorsing.

Bij opzegging door de werkgever gegeven vóór of tijdens de schorsing, houdt de opzeggingstermijn op te lopen tijdens de schorsing.”.

**Art. 9.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/8 ingevoegd, luidende :

“Art. 37/8. In geval van arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een ziekte die of een ongeval dat zich voordoet na de kennisgeving door de werkgever van een ontslag door middel van een opzeggingstermijn, geeft de verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens deze periode van arbeidsongeschiktheid aanleiding tot de betaling van een vergoeding die overeenstemt met de nog te lopen opzeggingstermijn. Voor de berekening van deze vergoeding, wordt de periode gedekt door het gewaarborgd loon dat op basis van deze wet werd betaald in het begin van deze arbeidsongeschiktheid, afgetrokken van de nog te lopen opzeggingstermijn.”.

**Art. 10.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/9 ingevoegd, luidende :

“Art. 37/9. Als de overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt, mag de werkgever, bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die meer dan zeven dagen duurt, de overeenkomst zonder vergoeding beëindigen, indien de periode van opzegging bedoeld in artikel 40, § 2, eerste lid is verstreken.”.

**Art. 11.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/10 ingevoegd, luidende :

“Art. 37/10. Indien de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval van de werknemer aangeworven voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, zes maanden overtreft en indien de bij de overeenkomst vastgestelde tijd niet is verstreken of indien het werk dat het voorwerp van de overeenkomst uitmaakt niet werd verwezenlijkt, dan kan de werkgever te allen tijde aan de overeenkomst een einde maken mits vergoeding. Deze is gelijk aan het loon dat nog moest worden uitbetaald tijdens de overeengekomen tijd of tijdens de termijn die nog nodig is voor de verwezenlijking van het werk waarvoor de werknemer werd aangeworven met een maximum van drie maanden loon en onder aftrek van hetgeen betaald werd sedert het begin van de arbeidsongeschiktheid.”.

**Art. 12.** In dezelfde wet wordt een artikel 37/11 ingevoegd, luidende :

“Art. 37/11. In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, kunnen de opzeggingstermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering overeenkomstig hoofdstuk VII van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de nadere regels en voorwaarden van deze mogelijkheid.”.

## Section 2. — Dispositions modifiées

**Art. 13.** Dans l'article 22bis, § 6, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, inséré par la loi du 27 décembre 2006, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

**Art. 14.** A l'article 39, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots "59, 82, 83, 84 et 115" sont remplacés par les mots "37/2, 37/5, 37/6 et 37/11";

2° après le deuxième alinéa, les deux alinéas suivants sont insérés :

"Lorsque la rémunération en cours ou les avantages acquis en vertu du contrat sont partiellement ou entièrement variables, on prend en compte, pour la partie variable, la moyenne des douze mois antérieurs ou, le cas échéant, la partie de ces douze mois au cours de laquelle le travailleur a été en service.

Pour les travailleurs payés au forfait, la détermination de la rémunération hebdomadaire pour calculer l'indemnité de congé s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle par trois et en la divisant par treize."

**Art. 15.** L'article 40 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

"Art. 40. § 1<sup>er</sup>. Si le contrat a été conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, la partie qui résilie le contrat avant terme et sans motif grave est tenue de payer à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qui restait à échoir jusqu'à ce terme, sans que ce montant puisse toutefois excéder le double de la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être respecté si le contrat avait été conclu sans terme.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini, chacune des parties peut résilier le contrat avant terme et sans motif grave durant la première moitié de la durée convenue et sans que la période durant laquelle un préavis est possible ne dépasse six mois, et ce moyennant le respect des délais de préavis prévus à l'article 37/2.

Les dispositions de l'article 37, § 1<sup>er</sup>, sont applicables aux délais de préavis prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Les délais de préavis visés au premier alinéa prennent cours conformément à l'article 37/1.

La partie qui résilie le contrat visé au premier alinéa, avant l'expiration du terme, durant la première moitié de la durée convenue du contrat et sans que la période de six mois ne soit dépassée, sans motif grave et sans respecter le délai de préavis fixé au premier alinéa, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant soit à la durée du préavis déterminée au premier alinéa, soit à la partie de ce délai restant à courir.

§ 3. Lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini dont la succession est justifiée conformément à l'article 10 ou 10bis, la possibilité de donner un préavis prévue par le paragraphe 2 ne peut être appliquée que pour le premier contrat conclu entre les parties.

§ 4. L'indemnité de congé qui est due en application de cet article, est calculée conformément à l'article 39.

§ 5. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 40 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 est tenu au paiement de l'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 40."

**Art. 16.** L'article 41 de la même loi, modifié par les lois des 23 juin 1981 et 17 mai 2007, est remplacé par ce qui suit :

"Art. 41. § 1<sup>er</sup>. Pendant le délai de préavis, le travailleur peut, dans les conditions fixées aux paragraphes 2 à 4, s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi.

§ 2. Pendant les vingt-six dernières semaines du délai de préavis, le droit de s'absenter peut être exercé une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine. Durant la période antérieure, ce droit peut être exercé à raison d'une demi-journée par semaine.

## Afdeling 2. — Wijzigingsbepalingen

**Art. 13.** In artikel 22bis, § 6, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 27 december 2006, worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

**Art. 14.** In artikel 39, § 1, van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden "59, 82, 83, 84 en 115" vervangen door de woorden "37/2, 37/5, 37/6 en 37/11";

2° na het tweede lid worden de volgende twee leden ingevoegd :

"Wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, wordt voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend, geval het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Voor de werknemers die forfaitair worden betaald, wordt het weekloon dat nodig is om de opzeggingsvergoeding te berekenen, verkregen door het maandloon te vermenigvuldigen met drie en te delen door dertien."

**Art. 15.** Artikel 40 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

"Art. 40. § 1. Is de overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn die in acht had moeten worden genomen indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, kan elke partij de overeenkomst die voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is aangegaan vóór het verstrijken van de termijn zonder dringende reden beëindigen tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd en zonder dat de periode waarin opzegging mogelijk is zes maanden kan overschrijden, mits naleving van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2.

De bepalingen van artikel 37, § 1, gelden voor de in het eerste lid bedoelde opzeggingstermijnen.

De opzeggingstermijnen bedoeld in het eerste lid nemen een aanvang overeenkomstig artikel 37/1.

De partij die de overeenkomst bedoeld in het eerste lid, vóór het verstrijken van de termijn, tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd van de overeenkomst en zonder dat de periode van zes maanden is overschreden, beëindigt zonder dringende reden en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in het eerste lid, is gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met hetzij de duur van de opzeggingstermijn bepaald in het eerste lid, hetzij het resterende gedeelte van die termijn.

§ 3. Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk hebben gesloten waarvan de opeenvolging gerechtvaardigd is overeenkomstig artikel 10 of 10bis, kan de mogelijkheid van opzegging bepaald bij paragraaf 2 slechts worden toegepast op de eerste overeenkomst die de partijen hebben gesloten.

§ 4. De opzeggingsvergoeding die verschuldigd is met toepassing van dit artikel, wordt berekend overeenkomstig artikel 39.

§ 5. Onverminderd het bepaalde in paragrafen 1 en 2, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding."

**Art. 16.** Artikel 41 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 23 juni 1981 en 17 mei 2007, wordt vervangen als volgt :

"Art. 41. § 1. Tijdens de opzeggingstermijn mag de werknemer, binnen de grenzen bepaald in de paragrafen 2 tot 4, met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken.

§ 2. Tijdens de laatste zesentwintig weken van de opzeggingstermijn mag de werknemer van dit recht om van het werk afwezig te zijn een- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een werkdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag hij slechts één halve dag per week afwezig zijn.

§ 3. Par dérogation au § 2, lorsque le travailleur bénéficie d'une procédure de reclassement professionnel visée au chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, le droit de s'absenter peut être exercé durant tout le délai de préavis une ou deux fois par semaine pourvu que la durée de la ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.

§ 4. Les dispositions des paragraphes 2 et 3 s'appliquent au travailleur à temps partiel proportionnellement à la durée de ses prestations de travail."

**Art. 17.** Dans l'article 50, alinéa 2, de la même loi, modifié par la loi du 26 juin 1992, les mots "9 de la loi du 28 juin 1966 relative à l'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprises" sont remplacés par les mots "27 de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises".

**Art. 18.** Dans l'article 65, § 2, alinéa 9, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

**Art. 19.** Dans l'article 86, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

**Art. 20.** Dans l'article 104, alinéa 3, de la même loi, les mots "pendant la période d'essai" sont remplacés par les mots "durant les six premiers mois à partir du début du contrat".

**Art. 21.** Dans l'article 124, 16°, de la même loi, les mots "de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail de l'entreprise" sont remplacés par les mots "pour la prévention et la protection au travail".

**Art. 22.** L'article 127 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

"Art. 127. Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Jusqu'à l'expiration de cette période, chacune des parties peut mettre fin au contrat, sans préavis ni indemnité."

**Art. 23.** Dans l'article 130, alinéa 3, de la même loi, les mots "37 et 59, alinéas 1<sup>er</sup> et 4" sont remplacés par les mots "37, 37/1 et 37/4, alinéas 1<sup>er</sup> et 2".

**Art. 24.** Dans l'article 131 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 12 avril 2011, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1<sup>er</sup>, les mots "67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104" sont remplacés par les mots "69, 86 et 104";

2° dans l'alinéa 2, les mots "65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 et 104" sont remplacés par les mots "65, 69, 86 et 104";

3° dans l'alinéa 4, les mots "le Ministère de l'Emploi et du Travail" sont remplacés par "le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale".

#### Section 3. — Dispositions abrogées

**Art. 25.** L'article 29 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

**Art. 26.** Dans l'article 38 de la même loi, modifié par les lois des 29 novembre 1983, 17 juillet 1985 et 22 décembre 2008, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots ", 29" sont abrogés;

2° le paragraphe 3 est abrogé.

**Art. 27.** Dans l'article 39 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots "de l'article 38, § 3, de la présente loi ou" sont abrogés;

2° le paragraphe 2 est abrogé.

**Art. 28.** L'article 48 de la même loi est abrogé.

**Art. 29.** Dans l'article 50 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, l'alinéa 7 est abrogé.

**Art. 30.** Dans l'article 51 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, le paragraphe 4 est abrogé.

**Art. 31.** Dans l'article 57 de la même loi, modifié par la loi du 9 juillet 2004, les mots "29," sont abrogés.

§ 3. In afwijking van paragraaf 2, mag de werknemer die geniet van een outplacementbegeleiding bedoeld in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, tijdens de volledige duur van de opzeggingstermijn een- of tweemaal per week van het werk afwezig zijn mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een arbeidsdag per week bedraagt.

§ 4. De bepalingen van de paragrafen 2 en 3 zijn van toepassing op de deeltijds tewerkgestelde werknemer, evenwel in verhouding tot de duur van zijn arbeidsprestaties."

**Art. 17.** In artikel 50, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 26 juni 1992, worden de woorden "9 van de wet van 28 juni 1966 betreffende de schadeloosstelling van de werknemers die ontslagen worden bij sluiting van ondernemingen" vervangen door de woorden "27 van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van ondernemingen".

**Art. 18.** In artikel 65, § 2, negende lid, van dezelfde wet worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

**Art. 19.** In artikel 86, § 2, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden "tijdens de proefperiode" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst".

**Art. 20.** In artikel 104, derde lid, van dezelfde wet worden de woorden "gedurende de proeftijd" vervangen door de woorden "gedurende de eerste zes maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst" en worden de woorden "na de proeftijd" vervangen door de woorden "na deze periode".

**Art. 21.** In artikel 124, 16°, van dezelfde wet worden de woorden "voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen van de onderneming" vervangen door de woorden "voor preventie en bescherming op het werk".

**Art. 22.** Artikel 127 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

"Art. 127. De eerste drie arbeidsdagen worden als proeftijd beschouwd. Tot bij het verstrijken van die tijdsduur mag ieder van de partijen de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding."

**Art. 23.** In artikel 130, derde lid, van dezelfde wet worden de woorden "37 en 59, eerste en vierde lid" vervangen door de woorden "37, 37/1 en 37/4, eerste en tweede lid".

**Art. 24.** In artikel 131 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 april 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid, worden de woorden "67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104" vervangen door de woorden "69, 86 en 104";

2° in het tweede lid, worden de woorden "65, 67, 69, 82, 84, 85, 86, 86/2 en 104" vervangen door de woorden "65, 69, 86 en 104";

3° in het vierde lid, worden de woorden "het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid" vervangen door de woorden "de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg".

#### Afëling 3. — Opheffingsbepalingen

**Art. 25.** Artikel 29 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

**Art. 26.** In artikel 38 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 29 november 1983, 17 juli 1985 en 22 december 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden ", 29" opgeheven;

2° paragraaf 3 wordt opgeheven.

**Art. 27.** In artikel 39 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden "in artikel 38, § 3, van deze wet of" opgeheven;

2° paragraaf 2 wordt opgeheven.

**Art. 28.** Artikel 48 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**Art. 29.** In artikel 50 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt het zevende lid opgeheven.

**Art. 30.** In artikel 51 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt paragraaf 4 opgeheven.

**Art. 31.** In artikel 57 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 9 juli 2004, worden de woorden "29," opgeheven.

**Art. 32.** Dans le titre II, chapitre III, de la même loi, l'intitulé de la section 1<sup>re</sup> est abrogé.

**Art. 33.** L'article 58 de la même loi est abrogé.

**Art. 34.** L'article 59 de la même loi, modifié par la loi du 22 avril 2003, est abrogé.

**Art. 35.** L'article 60 de la même loi est abrogé.

**Art. 36.** L'article 61 de la même loi, modifié par la loi du 20 juillet 1991, est abrogé.

**Art. 37.** L'article 62 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

**Art. 38.** L'article 63 de la même loi, modifié par la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 21 mai 1991 cesse de s'appliquer :

1° en ce qui concerne les employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, relative à la motivation du licenciement;

2° en ce qui concerne les employeurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et leurs travailleurs, à partir de l'entrée en vigueur d'un régime analogue à celui prévu par la convention collective de travail visée au 1°.

**Art. 39.** L'article 64 de la même loi, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

**Art. 40.** Dans le titre II, chapitre III, de la même loi, la section 2, comportant les articles 65/1 à 65/4, insérée par la loi du 12 avril 2011, est abrogée.

**Art. 41.** L'article 67 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 22 janvier 1985 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

**Art. 42.** Dans l'article 71 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985 et l'arrêté royal n° 465 du 1<sup>er</sup> octobre 1986, les mots "à l'essai," sont abrogés.

**Art. 43.** Dans l'article 77/4 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011 et modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2012, le paragraphe 3 est abrogé.

**Art. 44.** L'article 77/6 de la même loi, inséré par la loi du 12 avril 2011, est abrogé.

**Art. 45.** Dans le titre III, chapitre III, de la même loi, l'intitulé de la section 1<sup>re</sup> est abrogé.

**Art. 46.** L'article 78 de la même loi est abrogé.

**Art. 47.** L'article 79 de la même loi est abrogé.

**Art. 48.** L'article 80 de la même loi est abrogé.

**Art. 49.** L'article 81 de la même loi, modifié par la loi du 18 juillet 1985, est abrogé.

**Art. 50.** L'article 82 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 30 mars 1994 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

**Art. 51.** L'article 83 de la même loi, modifié par les lois des 20 juillet 1990, 20 juillet 1991 et 30 juillet 2013, est abrogé.

**Art. 52.** L'article 84 de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 1984, la loi du 17 juillet 1985 et l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

**Art. 53.** L'article 85 de la même loi, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1984 et 20 juillet 2000, est abrogé.

**Art. 54.** Dans le titre III, chapitre III, de la même loi, la section 2, comportant les articles 86/1 à 86/4, insérée par la loi du 12 avril 2011, est abrogée.

**Art. 55.** L'article 109 de la même loi est abrogé.

**Art. 56.** L'article 115 de la même loi, modifié par la loi du 12 avril 2011, est abrogé.

**Art. 57.** L'article 116 de la même loi, modifié par la loi du 17 juillet 1985, est abrogé.

**Art. 32.** In titel II, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt het opschrift van afdeling 1 opgeheven.

**Art. 33.** Artikel 58 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**Art. 34.** Artikel 59 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 april 2003, wordt opgeheven.

**Art. 35.** Artikel 60 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**Art. 36.** Artikel 61 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1991, wordt opgeheven.

**Art. 37.** Artikel 62 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

**Art. 38.** Artikel 63 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en het koninklijk besluit van 21 mei 1991, houdt op van toepassing te zijn :

1° voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

2° voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1°.

**Art. 39.** Artikel 64 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

**Art. 40.** In titel II, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt afdeling 2, die de artikelen 65/1 tot 65/4 bevat, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, opgeheven.

**Art. 41.** Artikel 67 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 22 januari 1985 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

**Art. 42.** In artikel 71 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985 en het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, worden de woorden "op proef," opgeheven.

**Art. 43.** In artikel 77/4 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011 en laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2012, wordt paragraaf 3 opgeheven.

**Art. 44.** Artikel 77/6 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, wordt opgeheven.

**Art. 45.** In titel III, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt het opschrift van afdeling 1 opgeheven.

**Art. 46.** Artikel 78 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**Art. 47.** Artikel 79 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**Art. 48.** Artikel 80 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**Art. 49.** Artikel 81 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 18 juli 1985, wordt opgeheven.

**Art. 50.** Artikel 82 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 30 maart 1994 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

**Art. 51.** Artikel 83 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wetten van 20 juli 1990, 20 juli 1991 en 30 juli 2013, wordt opgeheven.

**Art. 52.** Artikel 84 van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 1984, de wet van 17 juli 1985 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

**Art. 53.** Artikel 85 van dezelfde wet, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1984 en van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

**Art. 54.** In titel III, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt afdeling 2, die de artikelen 86/1 tot 86/4 bevat, ingevoegd bij de wet van 12 april 2011, opgeheven.

**Art. 55.** Artikel 109 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**Art. 56.** Artikel 115 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 12 april 2011, wordt opgeheven.

**Art. 57.** Artikel 116 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 17 juli 1985, wordt opgeheven.

**Art. 58.** L'article 117 de la même loi est abrogé.

**Art. 59.** Dans l'article 124 de la même loi, modifié par la loi du 21 mars 1995, le 9° est abrogé.

**Art. 60.** Dans l'article 130 de la même loi, l'alinéa 4 est abrogé.

CHAPITRE 3. — *Modifications visant à supprimer le jour de carence*

*Section 1<sup>re</sup>.* — Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

**Art. 61.** Dans l'article 31 de la même loi, modifié par la loi du 13 juin 1999, les modifications suivantes sont apportées :

1° la deuxième phrase du troisième alinéa du paragraphe 2 est abrogée;

2° entre les paragraphes 3 et 4, il est inséré un paragraphe 3/1 rédigé comme suit :

“§ 3/1. Le travailleur qui :

— en violation du paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, sauf cas de force majeure, n'informe pas son employeur immédiatement de son incapacité de travail ou;

— en violation du paragraphe 2, alinéa 3, ne produit pas le certificat médical dans le délai prescrit ou;

— en violation du paragraphe 3 et sans motif légitime se soustrait au contrôle,

peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de cet avertissement, de cette remise ou du contrôle.”;

3° dans le paragraphe 3, il est inséré entre les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 un alinéa rédigé comme suit :

“Une convention collective de travail conclue, soit au sein d'une commission ou d'une sous-commission paritaire, soit en dehors d'un organe paritaire, ou le règlement de travail peut déterminer une période de la journée de maximum 4 heures consécutives se situant entre 7 et 20 heures, durant laquelle le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur.”.

**Art. 62.** Dans l'article 52, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, modifié par la loi du 23 juin 1981 et l'arrêté royal n° 465 du 1<sup>er</sup> octobre 1986, les alinéas deux, trois et quatre sont abrogés.

**Art. 63.** Dans l'article 119.10 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1<sup>er</sup> est abrogé;

2° au paragraphe 2, les mots “§ 2.” sont abrogés.

**Art. 64.** Dans l'article 119.12 de la même loi, inséré par la loi du 6 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1<sup>er</sup> est abrogé;

2° au paragraphe 2, les mots “§ 2.” sont abrogés.

*Section 2.* — Loi du 1<sup>er</sup> août 1985 portant des mesures fiscales et autres

**Art. 65.** L'article 95 de la loi du 1<sup>er</sup> août 1985 portant des mesures fiscales et autres est abrogé.

*Section 3.* — Loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

**Art. 66.** Dans l'article 4 de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, le paragraphe 1<sup>er</sup> est abrogé.

CHAPITRE 4. — *Dispositions transitoires applicables en cas de licenciement ou de démission et dispositions spéciales*

*Section 1<sup>re</sup>.* — Calcul de la durée des délais de préavis et indemnités

**Art. 67.** Le délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission de travailleurs dont le contrat de travail a pris cours avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est constitué en additionnant deux délais calculés comme prévu respectivement aux articles 68 et 69.

**Art. 58.** Artikel 117 van dezelfde wet wordt opgeheven.

**Art. 59.** In artikel 124 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 21 maart 1995, wordt de bepaling onder 9° opgeheven.

**Art. 60.** In artikel 130 van dezelfde wet wordt het vierde lid opgeheven.

HOOFDSTUK 3. — *Wijzigingen met het oog op de afschaffing van de carencedag*

*Afdeling 1.* — Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

**Art. 61.** In artikel 31 van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 13 juni 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de tweede zin van het derde lid van paragraaf 2 wordt opgeheven;

2° tussen de paragrafen 3 en 4 wordt een paragraaf 3/1 ingevoegd, luidende :

“§ 3/1. De werknemer die :

— in strijd met paragraaf 2, eerste lid, behoudens overmacht, nalaat zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid of;

— in strijd met paragraaf 2, derde lid, nalaat om het geneeskundig getuigschrift binnen de voorgeschreven termijn voor te leggen of;

— in strijd met paragraaf 3, behoudens wettige reden, zich aan de controle onttrekt,

kan het recht worden ontzegd op het in de artikelen 52, 70, 71 en 112 bedoelde loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van deze verwittiging, voorlegging of controle voorafgaan.”;

3° in paragraaf 3 wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende :

“Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten hetzij in een paritair comité of subcomité, hetzij buiten een paritair orgaan, of het arbeidsreglement kan een dagdeel bepalen van maximum 4 aaneengesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meege-deelde verblijfplaats ter beschikking houdt voor een bezoek van een controlearts.”.

**Art. 62.** In artikel 52, § 1, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 23 juni 1981 en het koninklijk besluit nr. 465 van 1 oktober 1986, worden het tweede, het derde en het vierde lid opgeheven.

**Art. 63.** In artikel 119.10 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1 wordt opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “§ 2.” opgeheven.

**Art. 64.** In artikel 119.12 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 6 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1 wordt opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “§ 2.” opgeheven.

*Afdeling 2.* — Wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen

**Art. 65.** Artikel 95 van de wet van 1 augustus 1985 houdende fiscale en andere bepalingen wordt opgeheven.

*Afdeling 3.* — Wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen

**Art. 66.** In artikel 4 van de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen wordt paragraaf 1 opgeheven.

HOOFDSTUK 4. — *Overgangsbepalingen van toepassing in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer en bijzondere bepalingen*

*Afdeling 1.* — Berekening van de duur van de opzeggingstermijnen en vergoedingen

**Art. 67.** De na te leven opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever of ontslag door de werknemer van werknemers wier arbeidsovereenkomst een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, wordt vastgesteld door de twee termijnen die berekend worden zoals respectievelijk bepaald in de artikelen 68 en 69, op te tellen.

**Art. 68.** La première partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise au 31 décembre 2013.

Ce délai est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois par année d'ancienneté entamée en cas de congé donné par l'employeur, avec un minimum de trois mois.

Pour les employés dont la rémunération annuelle dépasse 32.254 euros au 31 décembre 2013, ce délai est, en cas de démission, par dérogation à l'alinéa 2, fixé à un mois et demi par période de cinq années d'ancienneté entamée, avec un maximum de quatre mois et demi lorsque sa rémunération annuelle ne dépasse pas 64.508 euros au 31 décembre 2013 ou six mois lorsque sa rémunération annuelle au 31 décembre 2013 est supérieure 64.508 euros.

**Art. 69.** La seconde partie est calculée en fonction de l'ancienneté de service ininterrompue acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le délai est déterminé selon les règles légales ou réglementaires applicables au moment de la notification du congé.

En cas de démission du travailleur, il n'y a pas lieu de tenir compte de cette seconde partie lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, ont été atteints au 31 décembre 2013. A l'inverse, lorsque les plafonds fixés à l'article 82, § 2, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et 68, alinéa 4, n'ont pas été atteints au 31 décembre 2013, l'addition des deux parties ne pourra dépasser 13 semaines.

**Art. 70.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 37/2, §§ 1<sup>er</sup> et 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et à l'article 67, et pour les congés notifiés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 31 décembre 2017, les délais de préavis visés au § 2 devront être respectés si le délai de préavis, en cas de congé notifié par l'employeur, était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>.

L'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas applicable lorsque le délai de préavis déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et inférieur au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, concerne uniquement une ancienneté limitée à un an.

Le présent article ne s'applique toutefois pas aux délais de préavis fixés par arrêté royal dans le cadre d'une restructuration ou en vue d'une pension ou d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par l'employeur dans les conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> sont les suivants :

- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de six mois d'ancienneté;
- cinq semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre six mois et moins de cinq ans d'ancienneté;
- six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;
- huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;
- douze semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;
- seize semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

Les délais de préavis à respecter en cas de notification d'un congé par le travailleur dans les conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> sont les suivants :

- une semaine quand il s'agit de travailleurs comptant moins de trois mois d'ancienneté;
- deux semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre trois mois et moins de cinq ans d'ancienneté;
- trois semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté;

**Art. 68.** Het eerste deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven op 31 december 2013.

Die termijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op een maand per begonnen jaar anciënniteit bij opzegging door de werkgever, met een minimum van drie maanden.

Voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.254 euro overschrijdt op 31 december 2013, wordt die termijn, bij opzegging door de bediende, in afwijking van het tweede lid, vastgesteld op anderhalve maand per begonnen periode van vijf jaar anciënniteit, met een maximum van vier en een halve maand indien zijn jaarlijks loon 64.508 euro niet overschrijdt op 31 december 2013 of zes maanden indien zijn jaarlijks loon op 31 december 2013 64.508 euro overschrijdt.

**Art. 69.** Het tweede deel wordt berekend in functie van de ononderbroken dienstanciënniteit verworven vanaf 1 januari 2014.

De termijn wordt vastgesteld volgens de wettelijke of reglementaire regels die gelden op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

In geval van ontslag door de werknemer moet er geen rekening gehouden worden met dit tweede deel wanneer de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 68, vierde lid, bereikt werden op 31 december 2013. Wanneer daarentegen de plafonds bepaald in artikel 82, § 2, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 68, vierde lid, niet werden bereikt op 31 december 2013, kan de som van de twee delen 13 weken niet overschrijden.

**Art. 70.** § 1. In afwijking van artikel 37/2, §§ 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 67, moeten, voor de opzeggingen ter kennis gebracht tussen 1 januari 2014 en 31 december 2017, de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 worden nageleefd, indien de opzeggingstermijn, in geval van opzegging gegeven door de werkgever, op 31 december 2013 werd vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en op die datum lager was dan de termijn bepaald in paragraaf 2, eerste lid.

Het eerste lid is niet van toepassing wanneer de opzeggingstermijn, vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en lager dan paragraaf 2, eerste lid, slechts betrekking heeft op een anciënniteit beperkt tot één jaar.

Dit artikel is evenwel niet van toepassing op de bij koninklijk besluit vastgestelde opzeggingstermijnen in het kader van een herstructurering, met het oog op een rustpensioen of in het kader van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

§ 2. De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werkgever in de omstandigheden bedoeld in paragraaf 1, zijn de volgende :

- twee weken wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- vier weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan zes maanden anciënniteit tellen;
- vijf weken wat de werknemers betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;
- acht weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;
- twaalf weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;
- zestien weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

De na te leven opzeggingstermijnen in geval van kennisgeving van een opzegging door de werknemer in de omstandigheden bedoeld in paragraaf 1, zijn de volgende :

- een week wat de werknemers betreft die minder dan drie maanden anciënniteit tellen;
- twee weken wat de werknemers betreft die tussen drie maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit tellen;
- drie weken wat de werknemers betreft die tussen vijf jaar en minder dan tien jaar anciënniteit tellen;



— quatre semaines quand il s'agit de travailleurs comptant dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté;

— six semaines quand il s'agit de travailleurs comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté;

— huit semaines quand il s'agit de travailleurs comptant au moins vingt ans d'ancienneté.

§ 3. Une évolution plus rapide des délais de préavis prévus au paragraphe 2 vers les délais de préavis fixés à l'article 37/2, §§ 1<sup>er</sup> et 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée peut être prévue par convention collective de travail conclue au sein d'une commission paritaire ou d'une sous-commission paritaire.

§ 4. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, les délais de préavis visés au paragraphe 2, sont d'application aux employeurs et aux travailleurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

1° le délai de préavis était au 31 décembre 2013 déterminé par le Roi en vertu des articles 61 ou 65/3, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 précitée et était à cette date inférieur au délai fixé au paragraphe 2;

2° le travailleur n'a pas de lieu fixe de travail;

3° le travailleur accomplit habituellement dans des lieux de travail temporaires ou mobiles une ou plusieurs des activités suivantes :

- a) travaux d'excavation;
- b) travaux de terrassement;
- c) travaux de fondation et de renforcement;
- d) travaux hydrauliques;
- e) travaux de voirie;
- f) travaux agricoles;
- g) pose de conduits utilitaires;
- h) travaux de construction;
- i) travaux de montage et démontage, notamment d'éléments préfabriqués, de poutres et de colonnes;
- j) travaux d'aménagement ou d'équipement;
- k) travaux de transformation;
- l) travaux de rénovation;
- m) travaux de réparation;
- n) travaux de démantèlement;
- o) travaux de démolition;
- p) travaux de maintenance;
- q) travaux d'entretien, de peinture et de nettoyage;
- r) travaux d'assainissement;
- s) travaux de finition se rapportant à un ou plusieurs travaux visés aux points a) à r).

#### Section 2. — Mesures annexes

**Art. 71.** Les clauses d'essai insérées dans un contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance et se voient appliquer jusqu'à cette échéance les règles en vigueur au 31 décembre 2013.

**Art. 72.** Les clauses insérées en vertu de l'article 60 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, relatives à un contrat de travail dont l'exécution a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, continuent à sortir leurs effets jusqu'à leur échéance.

**Art. 73.** Le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 applicables en cas de congé notifié à cette date lorsque le congé est donné par l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au travailleur réunissant les conditions cumulatives suivantes :

— il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié, conformément à l'article 66, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, au plus tard le 31 décembre 2013;

— vier weken wat de werknemers betreft die tussen tien jaar en minder dan vijftien jaar anciënniteit tellen;

— zes weken wat de werknemers betreft die tussen vijftien jaar en minder dan twintig jaar anciënniteit tellen;

— acht weken wat de werknemers betreft die minstens twintig jaar anciënniteit tellen.

§ 3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in een paritair comité of een paritair subcomité kunnen de bij paragraaf 2 bepaalde opzeggingstermijnen sneller evolueren in de richting van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 37/2, §§ 1 en 2 van voornoemde wet van 3 juli 1978.

§ 4. In afwijking van paragraaf 1, zijn de opzeggingstermijnen bepaald in paragraaf 2 van toepassing, op de werkgevers en de werknemers, indien cumulatief aan de volgende voorwaarden is voldaan :

1° de opzeggingstermijn werd op 31 december 2013 vastgesteld door de Koning op basis van de artikelen 61 of 65/3, § 2, van voornoemde wet van 3 juli 1978 en was op die datum lager dan de termijn bepaald in de tweede paragraaf;

2° de werknemer heeft geen vaste plaats van tewerkstelling;

3° de werknemer voert gewoonlijk op tijdelijke en mobiele werkplaatsen één of meer van volgende activiteiten uit :

- a) graafwerken;
- b) grondwerken;
- c) funderings- en verstevigingswerken;
- d) waterbouwkundige werken;
- e) wegenwerken;
- f) landbouwwerken;
- g) plaatsing van nutsleidingen;
- h) bouwwerken;
- i) montage en demontage van, inzonderheid geprefabriceerde elementen, liggers en kolommen;
- j) inrichtings- of uitrustingswerken;
- k) verbouwingswerken;
- l) vernieuwbouw;
- m) herstellingswerken;
- n) ontmantelingswerken;
- o) sloopwerken;
- p) instandhoudingswerken;
- q) onderhouds-, schilder- en reinigingswerken;
- r) saneringswerken;
- s) afwerkingswerkzaamheden behorende bij één of meer werken bedoeld in de punten a) tot r).

#### Afdeling 2. — Begeleidende maatregelen

**Art. 71.** De proefbedingen opgenomen in een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering een aanvang heeft genomen vóór 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken van deze bedingen en de regels die gelden tot 31 december 2013 worden toegepast op deze proefbedingen tot het verstrijken van deze bedingen.

**Art. 72.** De bedingen ingevoegd krachtens artikel 60 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, die betrekking hebben op een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is aangevangen voor 1 januari 2014, blijven hun gevolgen behouden tot het verstrijken ervan.

**Art. 73.** De opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum wanneer de opzegging wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult :

— hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, § 2, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;

— il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard le 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

#### CHAPITRE 5. — Dispositions diverses

*Section 1<sup>re</sup>.* — Modification de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

**Art. 74.** L'article 5 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs est complété par alinéa, rédigé comme suit :

“Lorsqu'un travailleur intérimaire est occupé dans la même fonction, au même poste de travail et chez le même utilisateur par le biais de contrats de travail intérimaire successifs, les périodes d'essai successives sont interdites.”.

*Section 2.* — Modification de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses

**Art. 75.** Dans le titre 10 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses, le chapitre XI, comportant les articles 127 à 130, est abrogé.

*Section 3.* — Modification de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs

**Art. 76.** Dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, il est inséré dans le chapitre V, dont les articles 12 à 17 formeront une section 2 intitulée “Régime particulier de reclassement professionnel pour les travailleurs d'au moins 45 ans”, une section 1<sup>re</sup> intitulée “Régime général de reclassement professionnel”.

**Art. 77.** Dans la même section 1<sup>re</sup>, insérée par l'article 76, il est inséré un article 11/1 rédigé comme suit :

“Art. 11/1. La présente section est applicable au travailleur dont l'employeur a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et des articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines ou une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir.

Cette section ne s'applique toutefois pas aux travailleurs qui relèvent du champ d'application du chapitre V du titre IV de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.”.

**Art. 78.** Dans la même section, il est inséré un article 11/2 rédigé comme suit :

“Art. 11/2. Pour l'application de la présente section, l'on entend par “procédure de reclassement professionnel” : “un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après “prestataire de services”, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.”.

**Art. 79.** Dans la même section, il est inséré un article 11/3 rédigé comme suit :

“Art. 11/3. Le travailleur visé à l'article 11/1, premier alinéa, a droit à un reclassement professionnel.

Ce droit n'est pas accordé lorsque le travailleur est licencié pour faute grave.”.

**Art. 80.** Dans la même section, il est inséré un article 11/4 rédigé comme suit :

“Art. 11/4. § 1<sup>er</sup>. Après que le congé ait été notifié, l'employeur doit offrir au travailleur une procédure de reclassement professionnel conformément aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section.

§ 2. L'offre de reclassement professionnel doit répondre aux critères de qualité suivants :

1° l'employeur fait appel à un prestataire de services, qui agit :

a) soit dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau de la branche d'activité à laquelle l'entreprise appartient ou, à défaut, dans le cadre d'une réglementation fixée au niveau d'une autre branche d'activité;

— hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeids-overeenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

#### HOOFDSTUK 5. — Diverse bepalingen

*Afdeling 1.* — Wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers

**Art. 74.** 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 wordt aangevuld met een lid, luidende :

“Ingeval een uitzendkracht, via opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, in dezelfde functie, op dezelfde arbeidspost en bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld wordt, zijn opeenvolgende proeftermijnen verboden.”.

*Afdeling 2.* — Wijziging van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen

**Art. 75.** In titel 10 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen wordt hoofdstuk XI, dat de artikelen 127 tot 130 bevat, opgeheven.

*Afdeling 3.* — Wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

**Art. 76.** In de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt in hoofdstuk V, waarvan de artikelen 12 tot 17 een afdeling 2 zullen vormen luidende “Bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van minstens 45 jaar”, een afdeling 1 ingevoegd, luidende “Algemene regeling van outplacement”.

**Art. 77.** In dezelfde afdeling 1, ingevoegd bij artikel 76, wordt een artikel 11/1 ingevoegd, luidende :

“Art. 11/1. Deze afdeling is van toepassing op de werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.

Deze afdeling is evenwel niet van toepassing op werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van hoofdstuk V van titel IV van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.”.

**Art. 78.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/2 ingevoegd, luidende :

“Art. 11/2. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder “outplacementbegeleiding” worden verstaan, een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend, om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.”.

**Art. 79.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/3 ingevoegd, luidende :

“Art. 11/3. De werknemer bedoeld in artikel 11/1, eerste lid, heeft recht op een outplacementbegeleiding.

Dit recht wordt niet toegekend als de werknemer om dringende redenen werd ontslagen.”.

**Art. 80.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/4 ingevoegd, luidende :

“Art. 11/4. § 1. De werkgever moet, nadat het ontslag werd gegeven, de werknemer een outplacementbegeleiding aanbieden waarvan de voorwaarden en nadere regels bepaald worden door of krachtens deze afdeling.

§ 2. Het aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan de navolgende kwaliteitscriteria :

1° de werkgever doet een beroep op een dienstverlener, die optreedt :

a) hetzij in het kader van een regeling, bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak;

b) soit dans le cadre d'une réglementation fixée par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise;

c) soit en qualité de bureau public ou privé, spécialisé dans le reclassement professionnel;

d) soit dans le cadre d'une initiative régionale, sous-régionale ou locale, qui est développée dans le cadre d'un service régional de l'emploi;

2° si l'employeur fait appel à un prestataire de services public ou privé, ce dernier doit être agréé au sens de la réglementation qui régit les agences d'emploi privées ou publiques;

3° il doit ressortir de l'offre de la procédure de reclassement professionnel faite par l'employeur au travailleur visé à l'article 11/1 que :

a) le prestataire de services responsable de ladite procédure s'engage à souscrire une assurance contre les accidents, offrant pour tous les accidents qui surviennent au cours de l'exécution de la mission de reclassement professionnel ainsi que sur le chemin du lieu où cette mission se déroule et qui ne sont pas couverts par l'assurance contre les accidents du travail contractée par l'employeur, une protection identique à celle garantie par la législation sur les accidents du travail;

b) le prestataire de services s'engage à garantir, en cas de non-respect de ce dernier engagement, au travailleur victime d'un accident, une indemnisation forfaitaire complémentaire égale à trois mois de rémunération, sans préjudice des actions que le travailleur peut, sur la base de son dommage, intenter contre le prestataire de services;

c) le prestataire de services s'engage à respecter le droit à la vie privée du travailleur dans le cadre du traitement des données à caractère personnel; les informations obtenues au sujet du travailleur dans le cadre de la mission de reclassement professionnel sont traitées de manière confidentielle et ne sont pas transmises à des tiers;

d) le prestataire de services s'engage à remettre, au terme de la mission, le dossier qui concerne le travailleur à ce dernier s'il en fait la demande;

e) le prestataire de services s'engage à ne pas invoquer la non-exécution des engagements de l'employeur vis-à-vis du prestataire de services pour suspendre l'exécution de la procédure de reclassement professionnel ou y mettre fin;

f) le prestataire de services s'engage à ne pas s'immiscer dans les contacts entre le travailleur et les employeurs potentiels;

g) le prestataire de services s'engage à n'influencer ni la décision de licenciement, ni les discussions y relatives;

h) le prestataire de services s'engage à offrir la compétence et la connaissance professionnelles les plus grandes possible en n'affectant, notamment, que du personnel suffisamment qualifié et formé pour la mission;

i) le travailleur sera convoqué le plus rapidement possible afin d'entamer la procédure de reclassement professionnel, de manière à ce que celle-ci se déroule le mieux possible, tant au niveau émotionnel qu'en ce qui concerne l'élaboration d'un bilan de compétences;

4° l'offre de reclassement professionnel doit donner une image claire et objective des services du prestataire de services et des modalités de fonctionnement de celui-ci; à cet effet, l'offre doit contenir les éléments suivants :

a) les services qui font au minimum partie de la mission : un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'une aide logistique et administrative;

b) les objectifs poursuivis, y compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs;

c) les méthodes d'accompagnement concrètement envisagées;

d) la date du début de la procédure de reclassement professionnel;

e) le type de reclassement professionnel visé : reclassement professionnel individuel et/ou de groupe;

f) le programme du travailleur pendant la procédure de reclassement professionnel, par un document qui est remis au travailleur et qui précise les étapes à suivre, la formation et le suivi;

g) le ou les lieux probables où la procédure de reclassement professionnel sera organisée;

b) hetzij in het raam van een regeling, bepaald bij een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming;

c) hetzij in de hoedanigheid van een openbaar of privaat bureau, gespecialiseerd in het verstrekken van outplacement;

d) hetzij in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst;

2° indien de werkgever een beroep doet op een openbare of private dienstverlener, moet deze laatste erkend zijn in de zin van de regelgeving over de publieke of private arbeidsbemiddelingsbureaus;

3° uit het aanbod van de outplacementbegeleiding dat de werkgever gedaan heeft aan de werknemer, bedoeld bij artikel 11/1, moet blijken dat :

a) de dienstverlener, die verantwoordelijk is voor die begeleiding, zich ertoe verbindt een ongevalverzekering te sluiten, waarbij voor alle ongevallen, gebeurd tijdens de uitvoering van de outplacementopdracht en op de weg van en naar de plaats waar ze wordt uitgevoerd en die niet door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever gedekt worden, dezelfde bescherming wordt geboden als deze welke door de arbeidsongevallenwetgeving wordt gewaarborgd;

b) de dienstverlener zich ertoe verbindt om bij niet-naleving van deze laatste verbintenis aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval, ongeacht de vorderingen, die de werknemer op grond van zijn schade tegenover de dienstverlener kan instellen, een aanvullende forfaitaire vergoeding, gelijk aan drie maanden loon, te waarborgen;

c) de dienstverlener zich ertoe verbindt om in het kader van de behandeling van de persoonlijke gegevens betreffende de werknemer de persoonlijke levenssfeer te eerbiedigen; de inlichtingen die in het raam van de outplacementopdracht over de werknemer worden bekomen, worden vertrouwelijk behandeld en worden niet aan derden doorgegeven;

d) de dienstverlener zich ertoe verbindt de werknemer, op zijn verzoek, na beëindiging van de opdracht zijn dossier terug te geven;

e) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet te beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;

f) de dienstverlener zich ertoe verbindt zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;

g) de dienstverlener zich ertoe verbindt noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent te beïnvloeden;

h) de dienstverlener zich ertoe verbindt de grootst mogelijke beroepsbekwaamheid en vakkennis aan te bieden door onder meer enkel personeel in te zetten dat voldoende gekwalificeerd en opgeleid is voor de opdracht;

i) de werknemer zo snel mogelijk zal worden opgeroepen om de outplacementbegeleiding aan te vatten opdat die zo goed mogelijk zou verlopen en dit zowel op emotioneel vlak als wat betreft het opmaken van een competentiebalans;

4° het outplacementaanbod moet een duidelijk en objectief beeld geven van de diensten van de dienstverlener en van zijn werkingsmodaliteiten; daartoe dient het aanbod de navolgende elementen te bevatten :

a) de diensten die minimaal deel uitmaken van de opdracht : een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan alsook logistieke en administratieve steun;

b) de nagestreefde doelstellingen met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van de werknemers;

c) de begeleidingsmethodes die concreet worden beoogd;

d) de datum van het begin van de outplacementbegeleiding;

e) het soort van outplacement dat wordt beoogd : individueel en/of groepsoutplacement;

f) het programma van de werknemer tijdens de outplacementbegeleiding via een document dat aan de werknemer overhandigd wordt ter verduidelijking van de te volgen stappen, de training en de opvolging;

g) de vermoedelijke plaats(en) waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht;

5° la distance entre le domicile ou le lieu de travail du travailleur et le lieu où la procédure de reclassement professionnel est organisée doit être raisonnable; pour en juger, il doit ressortir de l'offre de reclassement professionnel que le prestataire de services fait preuve de disponibilité géographique et il faut tenir compte des possibilités de déplacement du travailleur, y compris les frais, ainsi que de la nature et du niveau de sa qualification.

§ 3. Les critères énumérés au paragraphe 2 peuvent être complétés ou remplacés par le Roi.”.

**Art. 81.** Dans la même section, un article 11/5 est inséré rédigé comme suit :

“11/5. § 1<sup>er</sup>. Lorsque le contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins trente semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, le travailleur a droit à l'ensemble de mesures composées de :

1° un reclassement professionnel de 60 heures correspondant à la valeur d'un douzième de la rémunération annuelle de l'année civile qui précède le licenciement, avec une valeur minimale de 1.800 euros et une valeur maximale de 5.500 euros. En cas de régime de travail à temps partiel, cette fourchette minimale et maximale est proratisée en fonction de la durée des prestations de travail. Ce reclassement professionnel est évalué pour l'ensemble de mesures à 4 semaines de rémunération;

2° une indemnité de préavis qui correspond soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, sur laquelle quatre semaines sont imputées pour la valeur de reclassement professionnel.

§ 2. Le travailleur visé au § 1<sup>er</sup> a droit au reclassement professionnel durant une période maximum de douze mois selon les conditions et modalités suivantes :

1° pendant un délai de deux mois au maximum, à compter de la date de début du programme de reclassement professionnel, le travailleur reçoit, au total, vingt heures d'accompagnement, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas entamer cet accompagnement;

2° la procédure se poursuit pendant le délai suivant de quatre mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;

3° le reclassement se poursuit encore pendant le délai suivant de six mois au maximum, à concurrence, au total, de vingt heures, sauf si le travailleur a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur ou développé une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaite pas poursuivre le reclassement;

4° l'avertissement visé aux deuxième et troisième alinéas interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 3. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.”.

**Art. 82.** Dans la même section, un article 11/6 est inséré, rédigé comme suit :

“Art. 11/6. § 1<sup>er</sup>. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant prestation d'un délai de préavis, calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines, le travailleur a droit à un ensemble de mesures composées de :

1° un reclassement professionnel de 60 heures. Le temps qui est consacré à ce reclassement professionnel est imputé sur la durée pendant laquelle le travailleur, avec maintien du salaire, peut s'absenter du travail afin de chercher un nouvel emploi en vertu de l'article 41 de la loi du 3 juillet 1978 précitée;

2° un délai de préavis, conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines.

5° de afstand tussen de woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementbegeleiding wordt ingericht, moet redelijk zijn; ter beoordeling hiervan dient uit het outplacementaanbod te blijken dat de dienstverlener blij geeft van geografische beschikbaarheid en moet er rekening worden gehouden met de verplaatsingsmogelijkheden van de werknemer, met inbegrip van de kostprijs, alsook met de aard en het niveau van zijn kwalificatie.

§ 3. De in paragraaf 2 opgesomde criteria kunnen door de Koning worden aangevuld of vervangen.”.

**Art. 81.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/5 ingevoegd, luidende :

“11/5. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit :

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. Ingeval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon;

2° een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

§ 2. De bij § 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en nadere regels :

1° gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;

2° de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;

3° de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;

4° de bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.”.

**Art. 82.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/6 ingevoegd, luidende :

“Art. 11/6. § 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 3 juli 1978 en de artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit :

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren. De tijd die wordt besteed aan deze outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende dewelke de werknemer met behoud van loon van het werk mag wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken krachtens artikel 41 van voormelde wet van 3 juli 1978;

2° een opzeggingstermijn, overeenkomstig de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 en de artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken.

§ 2. Lorsque le travailleur qui a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois suivant son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, celle-ci débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure de reclassement professionnel prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté.

§ 3. Le travailleur qui, pendant le délai de préavis, met fin au contrat de travail moyennant un préavis réduit lorsqu'il a trouvé un autre emploi, conserve le droit de bénéficier d'une procédure de reclassement professionnel jusqu'à trois mois après que le contrat de travail chez son employeur précédent a pris fin. Si la procédure avait déjà débuté, la reprise débute à la phase pendant laquelle le programme de reclassement professionnel avait été interrompu et pour les heures restantes. La procédure prend en tout cas fin à l'expiration de la période de douze mois après qu'elle a débuté."

**Art. 83.** Dans la même section, il est inséré un article 11/7 rédigé comme suit :

"Art. 11/7. § 1<sup>er</sup>. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant une indemnité qui correspond à un délai de préavis d'au moins 30 semaines soit à la partie de ce délai restant à courir, l'employeur fait une offre de reclassement valable par écrit au travailleur dans un délai de quinze jours après que le contrat de travail a pris fin.

§ 2. Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quinze jours, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les 39 semaines après expiration de ce terme.

§ 3. L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

§ 4. Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 5. Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit, par lequel le travailleur donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit."

**Art. 84.** Dans la même section, il est inséré un article 11/8 rédigé comme suit :

"Art. 11/8. § 1<sup>er</sup>. Lorsqu'un contrat de travail est résilié par l'employeur moyennant un préavis calculé conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et aux articles 67 à 69, d'au moins 30 semaines, l'employeur fait une offre de reclassement professionnel au plus tard 4 semaines après le début du délai de préavis.

Si l'employeur ne fait pas une offre de reclassement professionnel au travailleur dans le délai précité de quatre semaines, ce dernier met l'employeur en demeure par écrit dans les quatre semaines qui suivent l'expiration de ce terme.

L'employeur fait une offre de reclassement professionnel valable par écrit au travailleur dans un délai de quatre semaines après la date de la mise en demeure.

Le travailleur dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour donner ou non son consentement par écrit à cette offre.

§ 2. Le travailleur peut, au plus tôt au moment où le congé est donné, donner son consentement pour entamer le reclassement professionnel.

L'écrit, par lequel le travailleur donne son consentement, ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel proprement dit."

**Art. 85.** Dans la même section, il est inséré un article 11/9 rédigé comme suit :

"Art. 11/9. § 1<sup>er</sup>. Le travailleur qui, conformément à l'article 11/5, § 3, et l'article 11/6, §§ 2 et 3, souhaite entamer ou reprendre la procédure de reclassement professionnel, introduit par écrit sa demande à cet effet dans un délai d'un mois après la perte de son nouvel emploi.

§ 2. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt het outplacementprogramma aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat.

§ 3. De werknemer die, tijdens de opzeggingstermijn, aan de arbeidsovereenkomst een einde maakt met een verkorte opzeggingstermijn wanneer hij een andere betrekking heeft gevonden, behoudt het recht op een outplacementbegeleiding tot drie maanden nadat de arbeidsovereenkomst bij zijn vorige werkgever een einde heeft genomen. Indien de begeleiding reeds was aangevat, vangt de hervatting aan voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat."

**Art. 83.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/7 ingevoegd, luidende :

"Art. 11/7. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, doet de werkgever binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen, schriftelijk een geldig outplacementaanbod aan de werknemer.

§ 2. Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vijftien dagen geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen 39 weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

§ 3. De werkgever doet binnen een termijn van vier weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

§ 4. De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§ 5. De werknemer mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig."

**Art. 84.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/8 ingevoegd, luidende :

"Art. 11/8. § 1. Wanneer een arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van voormelde wet van 3 juli 1978 en de artikelen 67 tot 69, van minstens 30 weken, doet de werkgever uiterlijk vier weken na de aanvang van de opzeggingstermijn een outplacementaanbod.

Indien de werkgever binnen de voormelde termijn van vier weken geen outplacementbegeleiding aan de werknemer aanbiedt, stelt deze laatste de werkgever binnen een termijn van vier weken na het verstrijken van die termijn schriftelijk in gebreke.

De werkgever doet binnen een termijn van vier weken na het tijdstip van de ingebrekestelling aan de werknemer schriftelijk een geldig outplacementaanbod.

De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven.

§ 2. De werknemer mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn van de arbeidsovereenkomst zijn instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten.

Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig."

**Art. 85.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/9 ingevoegd, luidende :

"Art. 11/9. § 1. De werknemer, die overeenkomstig artikel 11/5, § 3, en artikel 11/6, §§ 2 en 3, de outplacementbegeleiding wenst aan te vatten of te hervatten, dient zijn verzoek daartoe schriftelijk in binnen een termijn van vier weken na het verlies van de nieuwe dienstbetrekking.

Lorsque le travailleur qui souhaite entamer la procédure n'a pas encore reçu d'offre, la procédure visée à l'article 11/7 s'applique, étant entendu que le délai de quinze jours dans lequel l'employeur est tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel est calculé à partir du moment où la demande est faite par le travailleur."

**Art. 86.** Dans la même section, il est inséré un article 11/10 rédigé comme suit :

"Art. 11/10. La demande en vue d'obtenir, d'entamer ou de reprendre une procédure de reclassement professionnel, la mise en demeure, le consentement à la procédure ou le refus éventuel de celle-ci, la demande de report de la date de début ainsi que l'avertissement relatif à un nouvel emploi ou à une activité indépendante, se font par lettre recommandée à la poste ou par la remise d'un écrit dont le double est signé par l'employeur pour réception.

L'offre de reclassement professionnel de l'employeur, le refus éventuel d'une demande de procédure de reclassement professionnel, l'acceptation ou le refus d'une demande de report de la date de début se font par lettre recommandée à la poste."

**Art. 87.** Dans la même section, il est inséré un article 11/11, rédigé comme suit :

"Art. 11/11. Le travailleur visé à l'article 11/5 recouvre le droit à une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 précitée, et des articles 67 à 69, si l'employeur :

— ne lui offre aucune procédure de reclassement professionnel après avoir suivi la procédure déterminée à l'article 11/7;

— lui propose une offre de reclassement professionnel qui n'est pas conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section;

— bien que lui ayant offert une procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, ne met pas en œuvre effectivement ladite procédure."

**Art. 88.** Dans la même section, il est inséré un article 11/12 rédigé comme suit :

"Art. 11/12. Jusqu'au 31 décembre 2015, le travailleur dont le contrat de travail est rompu moyennant paiement d'une indemnité de préavis bénéficie d'une indemnité de préavis égale à la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis, soit à la partie de ce délai restant à courir, obtenu conformément aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978, précitée, et des articles 67 à 69, sauf s'il accepte une offre de procédure de reclassement professionnel conforme aux conditions et modalités déterminées par ou en vertu de la présente section, mise effectivement en œuvre par l'employeur. Dans ce cas, les dispositions de l'article 11/5 lui sont applicables."

**Art. 89.** Dans la section 2, insérée par l'article 76, l'article 12 est remplacé par ce qui suit :

"Art. 12. La présente section est applicable aux travailleurs qui ne bénéficient pas des dispositions de la section 1<sup>re</sup> et qui sont occupés par un employeur qui est soumis à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires."

**Art. 90.** Dans l'article 12 de la même loi, les mots "Le présent chapitre" sont remplacés par les mots "La présente section".

**Art. 91.** Dans l'article 17 de la même loi, les mots "du présent chapitre" sont remplacés par les mots "de la présente section".

Wanneer de werknemer die de begeleiding wenst aan te vatten, nog geen aanbod heeft ontvangen, is de bij artikel 11/7 bedoelde procedure van toepassing met dien verstande dat de termijn van vijftien dagen binnen welke de werkgever een outplacementbegeleiding moet aanbieden, gerekend wordt vanaf het tijdstip van het verzoek door de werknemer."

**Art. 86.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/10 ingevoegd, luidende :

"Art. 11/10. Het verzoek om een outplacementbegeleiding aan te vatten of te hervatten, de ingebrekestelling, de instemming met de begeleiding of de eventuele weigering ervan, het verzoek tot verdaging van de aanvangsdatum alsook de verwittiging betreffende een nieuwe betrekking of een zelfstandige activiteit gebeuren door middel van een aangetekend schrijven of de overhandiging van een geschrift waarvan het duplicaat door de werkgever voor ontvangst wordt getekend.

Het outplacementaanbod van de werkgever, de eventuele weigering van een verzoek tot begeleiding, de instemming met of de weigering tot verdaging van de aanvangsdatum gebeuren door middel van een ter post aangetekend schrijven."

**Art. 87.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/11 ingevoegd, luidende :

"Art. 11/11. De werknemer bedoeld bij artikel 11/5 herwint het recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de artikelen 67 tot 69, als de werkgever :

— hem geen enkele outplacementbegeleiding aanbiedt na de procedure bepaald bij artikel 11/7 te hebben gevolgd;

— hem een aanbod voorstelt dat niet in overeenstemming is met de voorwaarden en nadere regels vastgesteld bij of krachtens deze afdeling;

— hoewel hij een outplacementbegeleiding heeft aangeboden overeenkomstig de voorwaarden en nadere regels vastgesteld in of krachtens deze afdeling, de voormelde begeleiding niet daadwerkelijk uitvoert."

**Art. 88.** In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/12 ingevoegd, luidende :

"Art. 11/12. Tot en met 31 december 2015, heeft de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is verbroken mits betaling van een opzeggingsvergoeding, recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingsstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de artikelen 67 tot 69, behalve als hij een outplacementaanbod, in overeenstemming met de voorwaarden en nadere regels bepaald bij of krachtens deze afdeling, aanvaardt dat daadwerkelijk wordt uitgevoerd door de werkgever. In dat geval zijn de bepalingen van artikel 11/5 op hem van toepassing."

**Art. 89.** In afdeling 2, ingevoegd bij artikel 76, wordt artikel 12 vervangen als volgt :

"Art. 12. Deze afdeling is van toepassing op de werknemers die niet genieten van de bepalingen van afdeling 1 en die tewerkgesteld zijn door een werkgever die onderworpen is aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités."

**Art. 90.** In artikel 12 van dezelfde wet worden de woorden "Dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "Deze afdeling".

**Art. 91.** In artikel 17 van dezelfde wet worden de woorden "deze wet" vervangen door de woorden "deze afdeling".

## Section 4. — Promotion de l'employabilité

**Art. 92.** Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 39ter rédigé comme suit :

“Art. 39ter. Par secteur d'activité, dans la commission paritaire ou sous-commission paritaire une convention collective de travail doit, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019, prévoir qu'un travailleur dont le contrat de travail est rompu par l'employeur moyennant un préavis, calculé conformément aux dispositions de la présente loi d'au moins 30 semaines ou moyennant une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant, soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, a droit à un ensemble de mesures consistant en un délai de préavis à prester ou une indemnité de congé correspondant au délai de préavis, lequel forme les deux tiers de l'ensemble de mesures, et, pour le tiers restant, à des mesures qui augmentent l'employabilité du travailleur sur le marché du travail.

En aucun cas, cette règle ne peut avoir pour conséquence que le délai de préavis ou l'indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée du délai de préavis soit inférieur à 26 semaines.

Le reclassement professionnel visé à la section 1<sup>er</sup> du chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, forme, lorsqu'il est applicable, une partie du tiers correspondant aux mesures d'augmentation d'employabilité.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 juin 2019, le Conseil National du Travail procédera à l'inventaire et à l'évaluation des dispositions par secteur d'activités.”

Section 5. — Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés

**Art. 93.** L'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par un paragraphe 3quaterdecies, rédigé comme suit :

“§ 3quaterdecies. Lorsqu'un travailleur est licencié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 alors qu'il satisfait aux conditions pour avoir droit à un ensemble de mesures destinées à augmenter son employabilité comme prévu à l'article 39ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et preste cet ensemble de mesures pendant son préavis ou reçoit une indemnité de congé pour la totalité du délai de préavis ou pour la durée du préavis restant encore à courir, une cotisation spéciale de 1 % à charge du travailleur et de 3 % à charge de l'employeur est due sur la rémunération payée pendant la partie du délai de préavis représentant un tiers du préavis ou de l'indemnité due et dépasse de toute façon 26 semaines ou le correspondant en indemnité.

Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétent.

Cette cotisation spéciale est assimilée à une cotisation de sécurité sociale notamment en ce qui concerne la déclaration avec justification des cotisations, des délais de paiement, de l'application des sanctions civiles et des dispositions pénales, du contrôle, de la détermination du juge compétent en cas de contestation, de la prescription des actions, des privilèges et de la communication du montant de la créance de l'institution chargée de la perception et de la récupération des cotisations.

Le montant des cotisations perçues est versé par l'organisme de perception à la gestion globale de la sécurité sociale visée à l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 relatif à la sécurité sociale des ouvriers.”

Section 6. — Indemnités complémentaires à l'occasion de la cessation unilatérale d'un contrat de travail par l'employeur

**Art. 94.** L'application des dispositions d'une convention collective de travail, conclue au sein d'un organe paritaire, qui prévoit le paiement d'une indemnité complémentaire au travailleur, après et suite à la résiliation unilatérale du contrat de travail par l'employeur, est interdite à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015, pour autant que cette indemnité complémentaire soit inférieure à la différence entre le coût du licenciement du délai de préavis ou l'indemnité de préavis calculés conformément aux dispositions de la présente loi et le coût du licenciement du délai de préavis ou l'indemnité de préavis calculés conformément aux dispositions de la loi et les conventions collectives de travail conclues au sein d'une commission paritaire comme celles-ci était en vigueur le 31 décembre 2013.

## Afdeling 4. — Bevorderen van de inzetbaarheid

**Art. 92.** In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 39ter ingevoegd, luidende :

“Art. 39ter. Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 1 januari 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket belooft en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken.

De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van de één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren.”

Afdeling 5. — Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

**Art. 93.** Artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt aangevuld met een paragraaf 3quaterdecies, luidende :

“§ 3quaterdecies. Wanneer na 1 januari 2019 een werknemer die is ontslagen en die voldoet aan de voorwaarden om recht te hebben op een ontslagpakket dat inzetbaarheidsverhogende maatregelen omvat zoals bedoeld in artikel 39ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het hele ontslagpakket als opzeggingstermijn presteert of een opzeggingsvergoeding krijgt uitbetaald voor het geheel van die opzeggingstermijn of het nog te lopen deel na onmiddellijke beëindiging tijdens de duurtijd van de opzeggingstermijn, is op het loon betaald tijdens het deel van de opzeggingstermijn dat één derde van het ontslagpakket vertegenwoordigt en dat alleszins 26 weken overschrijdt of op het corresponderende deel van de vervangende opzeggingsvergoeding een bijzondere bijdrage verschuldigd van 1 % ten laste van de werknemer en 3 % ten laste van de werkgever.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling.

Deze bijzondere bijdrage wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de aangiften met verantwoording van de bijdragen, de betalingstermijnen, de toepassing van de burgerlijke sancties en de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling belast met de inning en de invordering van de bijdragen.

De opbrengst van de bijdrage wordt door de inningsinstelling gestort aan de RSZ-globaal beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.”

Afdeling 6. — Aanvullende vergoedingen bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever

**Art. 94.** De toepassing van de bepalingen van een bestaande, in een paritair orgaan gesloten, collectieve arbeidsovereenkomst die voorziet in de betaling van een aanvullende vergoeding aan de werknemer, na en omwille van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, is met ingang van 1 juli 2015 ongeoorloofd, voor zover deze aanvullende vergoeding lager is dan het verschil tussen de ontslagkost van de opzeggingstermijn of vergoeding berekend volgens de bepalingen van deze wet en de ontslagkost van de opzeggingstermijn of -vergoeding berekend volgens de bepalingen van de wet en de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan zoals die gelden op 31 december 2013.

Dans le cas où, sur la base de la convention collective de travail mentionnée à l'alinéa précédent, l'indemnité complémentaire existante est supérieure à la différence visée à l'alinéa précédent, l'application des dispositions sur ce point est autorisée pour la partie qui dépasse la différence.

Pour l'application de cet article, il n'est pas tenu compte de la forme ou de la dénomination de l'indemnité complémentaire, du moment ou de la périodicité de leur paiement, du calcul ou des modalités de paiement de cette dernière, ni de l'identité du débiteur.

Chaque montant qui est payé à l'ayant droit comme complément prévu légalement et qui a pour objet de garantir la sécurité d'existence du travailleur est considérée comme une partie de l'indemnité complémentaire après et suite à la cessation unilatérale du contrat de travail par l'employeur.

La présente section n'est pas d'application aux indemnités complémentaires qui sont octroyées sur la base d'une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

*Section 7. — Instauration d'une cotisation spéciale de compensation destinée au Fonds de fermeture des entreprises*

**Art. 95.** L'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés est complété par un paragraphe 3quindecies rédigé comme suit :

"§ 3quindecies. Une cotisation spéciale de compensation à charge des employeurs est due sur l'indemnité de rupture du travailleur, telle que visée à l'article 19, § 2, 2<sup>o</sup>, a) et d), de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, tel qu'il était d'application au 30 septembre 2013. Seule la partie de l'indemnité qui est constituée sur la base des prestations effectuées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, est visée.

Cette cotisation s'élève à 1 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel compris entre 44.509 euros et 54.508 euros.

Cette cotisation s'élève à 2 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel compris entre 54.509 euros et 64.508 euros.

Cette cotisation s'élève à 3 % sur l'indemnité de rupture précitée à charge de l'employeur pour les travailleurs qui ont un salaire annuel supérieur à 64.508 euros.

Le salaire annuel est calculé sur la base des données salariales et des prestations du dernier trimestre dans lequel des prestations ont été déclarées suivant la formule suivante :

Pour des travailleurs à temps plein :

$$(A/B)*260$$

Pour des travailleurs à temps partiel :

$$((A/C)*D/5)*260$$

Ou :

A = montant du salaire

B = nombre de jours

C = nombre d'heures

D = nombre d'heures de la personne de référence par semaine.

Pour les travailleurs pour lesquels le pécule de vacances est payé par une caisse de vacances, A est multiplié par 1,08.

Le Roi détermine, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, ce qui doit être compris par salaire, jours et heures, tenant compte de la codification utilisée par l'organisme de perception des cotisations sociales.

Cette cotisation spéciale est perçue par l'organisme de perception compétente. Le produit de cette cotisation est destiné au Fonds de fermeture des entreprises.

Cette cotisation est assimilée à une cotisation de sécurité sociale, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et des sanctions pénales, la surveillance, la désignation du juge compétent en cas de litige, la prescription en matière d'actions en justice, le privilège et la communication du montant de la déclaration de créance de l'institution chargée de la perception et du recouvrement des cotisations."

Indien de, op basis van de in het voorgaande lid bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst, bestaande aanvullende vergoeding hoger is dan het verschil bedoeld in het voorgaande lid, is de toepassing van de bepalingen op dit punt wel geoorloofd voor het gedeelte dat het verschil overschrijdt.

Voor de toepassing van dit artikel wordt geen rekening gehouden met de vorm of de benaming van de aanvullende vergoeding, met het tijdstip of de periodiciteit van de betaling ervan, met de berekenings- of betalingswijze ervan, noch met de identiteit van de debiteur.

Elk bedrag dat aan de gerechtigde wordt betaald als aanvulling bij hetgeen wettelijk is voorzien en tot doel heeft de bestaanszekerheid van de werknemer, na en omwille van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, te waarborgen wordt als een onderdeel van de aanvullende vergoeding beschouwd.

Deze afdeling is niet van toepassing op aanvullende vergoedingen die worden toegekend op basis van een in een paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomst in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

*Afdeling 7. — Invoering van een bijzondere compenserende bijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen*

**Art. 95.** In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers wordt een paragraaf 3quindecies ingevoegd, luidende :

"§ 3quindecies. De werkgever is een bijzondere compenserende bijdrage verschuldigd op de verbrekingsvergoeding van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 19, § 2, 2<sup>o</sup>, a) en d), van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals dit artikel van toepassing was op 30 september 2013. Enkel dit deel van de vergoeding wordt bedoeld dat is opgebouwd op basis van de geleverde prestaties vanaf 1 januari 2014.

Deze bijdrage bedraagt 1 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon tussen 44.509 euro en 54.508 euro.

Ze bedraagt 2 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon tussen 54.509 euro en 64.508 euro.

Ze bedraagt 3 % op de voormelde verbrekingsvergoeding ten laste van de werkgever voor werknemers met een jaarloon hoger dan 64.508 euro.

Het jaarloon wordt berekend op basis van de loon- en prestatiegegevens van het laatste kwartaal waarin prestaties werden aangegeven volgens de volgende formule :

Voor voltijdse werknemers :

$$(A/B)*260$$

Voor deeltijdse werknemers :

$$((A/C)*D/5)*260$$

Waarbij :

A = bedrag van het loon

B = aantal dagen

C = aantal uren

D = aantal uren van de maatpersoon/week.

Voor werknemers voor wie het vakantiegeld wordt uitbetaald door een vakantiekas wordt A vermenigvuldigd met 1,08.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, wat moet worden verstaan onder loon, dagen en uren, rekening houdend met de codificatie die wordt gebruikt door de instelling bevoegd voor de inning van de socialezekerheidsbijdragen.

Deze bijzondere bijdrage wordt geïnd door de bevoegde inningsinstelling. De opbrengst van deze bijdrage is bestemd voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen.

Deze bijdrage wordt gelijkgesteld met een socialezekerheidsbijdrage, inzonderheid wat betreft de termijn inzake betaling, de toepassing van de burgerlijke sancties en van de strafbepalingen, het toezicht, de aanwijzing van de rechter bevoegd in geval van betwisting, de verjaring inzake rechtsvorderingen, het voorrecht en de mededeling van het bedrag van de schuldvordering van de instelling, belast met de inning en invordering van de bijdragen."



*Section 8.* — Modification de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

**Art. 96.** L'article 40, § 3, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété par la disposition suivante :

“Ainsi, Il définit la méthode de financement des services externes pour la prévention et la protection au travail et Il fixe deux niveaux de cotisations forfaitaires qui couvrent les prestations de ces services, à déterminer par Lui. Suivant la nature des activités, à définir par le Roi, l'employeur est redevable par travailleur d'une de ces cotisations forfaitaires à son service externe pour la prévention et la protection au travail. Pour les employeurs qui occupent au maximum 5 travailleurs, des niveaux de cotisations forfaitaires plus bas sont prévus.”.

*Section 9.* — Modification de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

**Art. 97.** A l'article 7 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié en dernier lieu par la loi du 1<sup>er</sup> février 2011, les modifications suivantes sont apportées :

1° le § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, est complété par les dispositions suivantes sous zf) :

“zf) avec l'aide des organismes institués en vertu du point i), aux conditions et modalités fixées par le Roi, assurer le paiement d'une indemnité en compensation du licenciement aux travailleurs dont la durée du délai de préavis ou dont la durée de l'indemnité de congé correspondante doit, conformément à la législation, être déterminée, au moins partiellement, sur la base de l'ancienneté acquise comme ouvrier dans la période située avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.”;

2° il est inséré un § 1sexies rédigé comme suit :

“§ 1sexies. L'indemnité visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, zf), compense, selon les règles établies par le Roi, la différence entre d'une part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur doit octroyer, et d'autre part le délai de préavis ou l'indemnité de congé correspondante que l'employeur aurait octroyé comme si l'ancienneté totale du travailleur avait été acquise après le 31 décembre 2013.

L'indemnité n'est octroyée que si le travailleur satisfait simultanément aux conditions suivantes :

1° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014;

2° le contrat de travail visé en 1° est un contrat de travail d'ouvrier au sens de l'article 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ou au sens de l'article 7bis de la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, ou visé par le Titre V de la loi précitée du 3 juillet 1978;

3° il satisfait à l'une des conditions suivantes :

a) son ancienneté dans l'entreprise au jour de la publication au *Moniteur belge* de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, s'élève à au moins trente ans;

b) son ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;

c) son ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;

d) son ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;

e) son ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2017 s'élève à moins de dix ans;

4° il est licencié après le 31 décembre 2013.

Le travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi précitée, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

Le travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi précitée, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur le 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.

*Afdeling 8.* — Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

**Art. 96.** Artikel 40, § 3, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld met de volgende bepaling :

“Zo bepaalt Hij de wijze van financiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en legt Hij twee niveaus van forfaitaire bijdragen vast die de door Hem te bepalen prestaties van deze diensten dekken. Naargelang de aard van de activiteiten te bepalen door de Koning, is de werkgever per werknemer één van deze forfaitaire bijdragen verschuldigd aan zijn externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Voor werkgevers die maximum 5 werknemers tewerkstellen worden lagere niveaus van forfaitaire bijdragen voorzien.”.

*Afdeling 9.* — Wijziging van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

**Art. 97.** In artikel 7 van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 1 februari 2011, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1, derde lid, wordt aangevuld met de bepalingen onder zf), luidende :

“zf) met behulp van de instellingen opgericht krachtens punt i), onder de voorwaarden en de nadere regels die door de Koning worden vastgesteld, de uitbetaling verzekeren van een ontslagcompensatievergoeding aan werknemers waarvan de duur van de opzeggingstermijn of van de overeenstemmende opzeggingsvergoeding overeenkomstig de wetgeving minstens gedeeltelijk moet worden bepaald op basis van de anciënniteit verworven als arbeider in de periode gelegen vóór 1 januari 2014.”;

2° er wordt een § 1sexies ingevoegd, luidende :

“§ 1sexies. De vergoeding bedoeld in § 1, derde lid, zf), compenseert, volgens de regels bepaald door de Koning, het verschil tussen enerzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever moet toekennen en anderzijds de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding die de werkgever zou toegekend hebben alsof de totale anciënniteit van de werknemer volledig verworven was na 31 december 2013.

De vergoeding wordt slechts toegekend indien de werknemer gelijktijdig aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014;

2° de arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° is een arbeidsovereenkomst voor werklieden in de zin van artikel 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of in de zin van artikel 7bis van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, of bedoeld door Titel V van de voormelde wet van 3 juli 1978;

3° hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt ten minste dertig jaar op de dag waarop de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar;

4° hij wordt ontslagen na 31 december 2013.

De werknemer op wie artikel 70 van voormelde wet van toepassing is, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

De werknemer ten aanzien van wie, op basis van artikel 73 van voormelde wet, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.

L'indemnité est, pour l'application de l'assurance chômage, assimilée à l'indemnité de congé qui est octroyée lorsque l'employeur met fin au contrat sans motif grave et sans respecter le délai de préavis déterminé en vertu de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le Roi détermine la manière dont cette indemnité est calculée, demandée et octroyée. Le Roi détermine également quelle est l'incidence de l'indemnité, en particulier en ce qui concerne l'ouverture ou la réouverture du droit du chômeur aux allocations et le cumul avec ses allocations.

Cette indemnité est exempte de retenues et de cotisations pour la sécurité sociale ainsi que de retenues fiscales.

Le travailleur qui a droit à l'indemnité de reclassement visée à l'article 36 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, ne peut uniquement prétendre à l'indemnité en compensation du licenciement qu'aux conditions déterminées par le Roi.

Le travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi précitée, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date, est exclu du champ d'application de l'indemnité en compensation du licenciement.”;

3° au § 4, alinéa 3, les mots “et du § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, lettre j et suivants” sont insérés entre les mots “paragraphe” et “sont”;

4° au § 13, alinéa 5, les mots “lettre j, l, n et q,” sont remplacés par les mots “lettre j, l, n, q et zf,”.

*Section 10.* — Modification de la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel

**Art. 98.** Dans la loi du 12 avril 2011 modifiant la loi du 1<sup>er</sup> février 2011 portant la prolongation de mesures de crise et l'exécution de l'accord interprofessionnel et exécutant le compromis du Gouvernement relatif au projet d'accord interprofessionnel, les articles 38/1 et 38/2 sont insérés, rédigés comme suit :

“Art. 38/1. Ce chapitre ne s'applique pas au travailleur qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

1° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe après le 31 décembre 2013;

2° la date de début de son contrat de travail ininterrompu se situe avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il est licencié après le 31 décembre 2013 et il satisfait à l'une des conditions suivantes :

a) son ancienneté dans l'entreprise à la date de la publication au *Moniteur belge* de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement s'élève à au moins trente ans;

b) son ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2014 s'élève à au moins vingt ans;

c) son ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2015 s'élève à au moins quinze ans;

d) son ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2016 s'élève à au moins dix ans;

e) son ancienneté dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier 2017 s'élève à moins de dix ans.

Art. 38/2. Par dérogation à l'article 38/1, ce chapitre reste applicable au travailleur dont, en vertu de l'article 73 de la loi précitée, le délai de préavis est déterminé sur la base des règles légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur au 31 décembre 2013 et qui s'appliquent en cas de congé notifié à cette date.”.

Par dérogation à l'article 38/1, ce chapitre reste applicable au travailleur auquel s'applique l'article 70 de la loi précitée.”.

De vergoeding wordt voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering gelijkgesteld met een opzeggingsvergoeding die wordt toegekend wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt zonder dringende redenen en zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in toepassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Koning bepaalt de wijze waarop deze vergoeding wordt berekend, aangevraagd en toegekend. De Koning bepaalt eveneens welke invloed de vergoeding heeft, inzonderheid wat betreft het openen of heropenen van het recht van de werkloze op uitkeringen en de cumul met zijn uitkeringen.

Deze vergoeding is vrijgesteld van inhoudingen en bijdragen voor de sociale zekerheid en van fiscale inhoudingen.

Indien de werknemer gerechtigd is op de inschakelingsvergoeding bedoeld in artikel 36 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact is hij slechts gerechtigd op de ontslagcompensatievergoeding onder de voorwaarden bepaald door de Koning.

De werknemer ten aanzien van wie, op basis van artikel 73 van voormelde wet, de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum, is uitgesloten van het toepassingsgebied van de ontslagcompensatievergoeding.”;

3° in § 4, derde lid, worden de woorden “en van § 1, derde lid, lettera j, en volgende” ingevoegd tussen de woorden “paragraaf” en “worden”;

4° in § 13, vijfde lid, worden de woorden “lettre j, l, n et q,” vervangen door de woorden “lettre j, l, n, q et zf,”.

*Afdeling 10.* — Wijziging van de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord

**Art. 98.** In de wet van 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord worden de artikelen 38/1 en 38/2 ingevoegd, luidende :

“Art. 38/1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de werknemer die aan één van de volgende voorwaarden voldoet :

1° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen na 31 december 2013;

2° de begindatum van zijn ononderbroken arbeidsovereenkomst is gelegen vóór 1 januari 2014, hij is ontslagen na 31 december 2013, en hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden :

a) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op datum van publicatie in het *Belgisch Staatsblad* van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen ten minste dertig jaar;

b) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2014 ten minste twintig jaar;

c) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2015 ten minste vijftien jaar;

d) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2016 ten minste tien jaar;

e) zijn anciënniteit in de onderneming bedraagt op 1 januari 2017 minder dan tien jaar.

Art. 38/2. In afwijking van artikel 38/1 blijft dit hoofdstuk van toepassing op de werknemer ten aanzien van wie, op basis van artikel 73 van voormelde wet de opzeggingstermijn wordt vastgesteld op basis van de wettelijke, reglementaire en conventionele regels die gelden op 31 december 2013 en die van toepassing zijn in geval van opzegging ter kennis gebracht op deze datum.”.

In afwijking van artikel 38/1 blijft dit hoofdstuk van toepassing op de werknemer op wie artikel 70 van voormelde wet van toepassing is.”.

*Section 11. — Modification de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations*

**Art. 99.** Dans l'article 38, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations, remplacé par la loi du 20 juillet 2006, les mots "à un ouvrier" sont remplacés par les mots "à un travailleur".

*Section 12. — Dispositions fiscales en ce qui concerne l'instauration d'un statut unique pour les ouvriers et les employés*

**Art. 100.** A l'article 38 du Code des Impôts sur les revenus 1992, les modifications suivantes sont apportées :

1<sup>o</sup> le § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, inséré par la loi du 19 juin 2011, est abrogé;

2<sup>o</sup> le § 5, inséré par la loi du 19 juin 2011, est abrogé;

3<sup>o</sup> le § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, inséré par la loi du 19 juin 2011, et abrogé par la présente loi, est rétablie dans la rédaction suivante :

"2<sup>o</sup> "l'indemnité compensatoire de licenciement" comme visée à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, zf, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs."

**Art. 101.** Dans le titre II, chapitre II, section IV, sous-section III, B, du même Code, il est inséré un 1<sup>o</sup>quater, intitulé : "1<sup>o</sup>quater. Passif social en vertu du statut unique".

**Art. 102.** Dans le 1<sup>o</sup>quater inséré par l'article 101, il est inséré un article 67quater rédigé comme suit :

"Art. 67quater. Des bénéficiaires et profits sont exonérés d'impôts jusqu'à un certain montant de rémunération attribuée à leurs travailleurs qui ont, chez le contribuable concerné, au moins 5 années de service après le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Le montant des bénéficiaires et profits à exonérer s'élève à 3 semaines de rémunération par année de service commencée à partir de la 6<sup>e</sup> année de service après le 1<sup>er</sup> janvier 2014. A partir de la 21<sup>e</sup> année de service après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'exonération d'impôt s'élève à 1 semaine de rémunération par année supplémentaire de service commencée.

Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, un montant maximum en ce qui concerne les rémunérations visées au § 2, sur lesquelles l'exonération est calculée. Il saisira les Chambres législatives, immédiatement si elles sont réunies, sinon dès l'ouverture de leur plus prochaine session, d'un projet de loi de confirmation des arrêtés pris en exécution du présent alinéa.

Lorsque le travailleur concerné quitte l'entreprise, le montant total déjà exonéré pour ce travailleur doit être repris dans les bénéficiaires et profits de la période imposable dont l'emploi prend fin.

En ce qui concerne les contribuables qui prennent part à des opérations visées aux articles 46 et 211, les dispositions du présent article restent applicables comme si ces opérations n'avaient pas eu lieu.

Le Roi règle l'exécution du présent article."

**Art. 103.** Dans le même Code, il est inséré un article 538 rédigé comme suit :

"Art. 538. L'article 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, et § 5, tel qu'il existait avant d'être abrogé par l'article 100, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement reste aussi applicable après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour autant que le licenciement est porté à la connaissance du travailleur avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

La même disposition reste également applicable après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 lorsque le licenciement est donné par l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au travailleur réunissant les conditions cumulatives suivantes :

— il est concerné par un projet de licenciement collectif notifié, conformément à l'article 66, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, au plus tard le 31 décembre 2013;

— il se voit appliquer les dispositions d'une convention collective de travail encadrant les conséquences du licenciement collectif et ayant été déposée, au plus tard le 31 décembre 2013, au greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale."

*Afdeling 11. — Wijziging van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact*

**Art. 99.** In artikel 38, eerste lid, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij de wet van 20 juli 2006, worden de woorden "aan een arbeider" vervangen door de woorden "aan een werknemer".

*Afdeling 12. — Fiscale bepalingen met betrekking tot de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden*

**Art. 100.** In artikel 38 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1<sup>o</sup> § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, wordt opgeheven;

2<sup>o</sup> § 5, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, wordt opgeheven;

3<sup>o</sup> § 1, eerste lid 2<sup>o</sup>, ingevoegd bij de wet van 19 juni 2011, en opgeheven bij deze wet, wordt hersteld als volgt :

"2<sup>o</sup> de "ontslagcompensatievergoeding" zoals bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, zf, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders."

**Art. 101.** In titel II, hoofdstuk II, afdeling IV, onderafdeling III, B, van hetzelfde Wetboek wordt een 1<sup>o</sup>quater ingevoegd, luidende : "1<sup>o</sup>quater. Sociaal passief ingevolge het eenheidsstatuut".

**Art. 102.** In 1<sup>o</sup>quater, ingevoegd bij artikel 101, wordt een artikel 67quater ingevoegd, luidende :

"Art. 67quater. Winsten en baten worden van belasting vrijgesteld tot beloop van een bepaald bedrag aan bezoldigingen toegekend aan werknemers die bij de betrokken belastingplichtige minimaal 5 dienstjaren hebben na 1 januari 2014.

Het vrij te stellen bedrag van de winsten of baten bedraagt 3 weken bezoldiging per begonnen dienstjaar vanaf het 6de dienstjaar na 1 januari 2014. Vanaf het 21ste dienstjaar na 1 januari 2014 bedraagt de belastingvrijstelling 1 week bezoldiging per bijkomend begonnen dienstjaar.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, een maximumbedrag invoeren met betrekking tot de bezoldiging als beoogd in § 2 waarop de vrijstelling wordt berekend. Hij zal bij de Wetgevende Kamers, onmiddellijk indien ze in zitting zijn, zo niet bij de opening van de eerstvolgende zitting, een wetsontwerp indienen tot bekrachtiging van de ter uitvoering van dit lid genomen besluiten.

Wanneer de betrokken werknemer de onderneming verlaat, moet het totale voor deze werknemer reeds vrijgestelde bedrag worden opgenomen in de winsten en baten van het belastbaar tijdperk waarin de tewerkstelling een einde neemt.

Ten aanzien van de belastingplichtigen betrokken bij verrichtingen als bedoeld in de artikelen 46 en 211, blijven de bepalingen van dit artikel van toepassing alsof die verrichtingen niet hadden plaatsgevonden.

De Koning regelt de wijze van uitvoering van dit artikel."

**Art. 103.** In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 538 ingevoegd, luidende :

"Art. 538. Artikel 38, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, en § 5, zoals dit bestond voor de opheffing ervan door artikel 100, 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup>, van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen blijft ook na 1 januari 2014 van toepassing voor zover het ontslag ter kennis van de werknemer werd gebracht voor 1 januari 2014.

Dezelfde bepaling blijft eveneens na 1 januari 2014 van toepassing wanneer het ontslag wordt gegeven door de werkgever vanaf 1 januari 2014 aan de werknemer die de volgende voorwaarden op cumulatieve wijze vervult :

— hij maakt het voorwerp uit van een ontwerp van collectief ontslag dat, overeenkomstig artikel 66, § 2, eerste lid, van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, ten laatste werd betekend op 31 december 2013;

— hij valt onder het toepassingsgebied van een collectieve arbeids-overeenkomst die de gevolgen van het collectief ontslag omkadert en die ten laatste op 31 december 2013 werd neergelegd op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg."

Section 13. — Modification de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs

**Art. 104.** Dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, un article 2/1 est inséré, rédigé comme suit :

“Art. 2/1. § 1<sup>er</sup>. L'application de la loi est limitée au régime de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, au régime du chômage, au régime de pensions de retraite et de survie des travailleurs salariés et au régime des allocations familiales pour travailleurs salariés en ce qui concerne les travailleurs occasionnels occupés chez un employeur ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles ou à la Commission paritaire de l'agriculture.

Les cotisations de sécurité sociale sont calculés sur des forfaits. Le Roi peut, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, fixer le montant de ces forfaits.

Au sens du présent article, est considéré comme travailleur occasionnel :

1° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, à l'exception des travailleurs manuels occupés au travail de la culture du chicon ou des champignons : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 65 jours par année civile à moins que l'emploi ne consiste en la plantation et l'entretien de parcs et jardins;

2° en ce qui concerne les travailleurs manuels ressortissant à la Commission paritaire de l'agriculture : le travailleur manuel occupé aux travaux sur les terrains propres de l'employeur ou de l'utilisateur de services, durant un maximum de 30 jours par année civile;

3° en ce qui concerne les travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire : le travailleur manuel qui est occupé auprès d'un utilisateur qui relève de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles à l'exception de la plantation et de l'entretien des parcs et jardins durant un maximum de 65 jours par année civile ainsi que le travailleur manuel qui est occupé aux travaux sur les terrains propres de l'utilisateur qui relève de la Commission paritaire de l'agriculture, durant un maximum de 30 jours par année civile;

4° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours;

5° en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons : le travailleur manuel occupé durant un maximum de 100 jours par année civile, à l'exclusion des travailleurs relevant de la Commission paritaire pour le travail intérimaire en ce qui concerne les 35 derniers jours des 100 jours.

§ 2. La limitation à l'assujettissement visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, est limitée à maximum 65 jours par travailleur manuel et par année civile.

Pour les travailleurs occasionnels du secteur de la culture des champignons, l'occupation doit avoir lieu chez un ou plusieurs employeurs pendant la période d'intense activité limitée à 156 jours par employeur par année civile. Lorsque les conditions mentionnées au § 2bis sont remplies, l'occupation du travailleur n'est pas limitée à la période d'intense activité de 156 jours par année civile.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture du chicon, la limitation à l'assujettissement visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

a) l'employeur concerné doit voir au moins les  $\frac{3}{4}$  du chiffre d'affaires de l'année civile précédente constitués par la culture du chicon; cette preuve sera fournie de la manière indiquée ci-après :

— au plus tard le quatorzième jour qui suit la date fixée par l'Institut national de Statistique pour l'envoi des questionnaires remplis dans le cadre du recensement agricole visé par l'arrêté royal du 2 avril 2001 relatif à l'organisation d'un recensement agricole annuel au mois de mai effectué par l'Institut national de Statistique, l'employeur envoie une copie du questionnaire rempli au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

Afdeling 13. — Wijziging van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders

**Art. 104.** In de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een artikel 2/1 ingevoegd, luidende :

“Art. 2/1. § 1. De toepassing van de wet wordt beperkt tot de regeling voor de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit, tot de regeling van de werkloosheid, tot de regeling voor rust- en overlevingspensioenen voor werknemers en tot de kinderbijslagregeling voor werknemers, wat betreft de gelegenheidswerknemers tewerkgesteld bij een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf of het Paritair Comité voor de landbouw.

De socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire bedragen. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag van deze forfaits bepalen.

In de zin van dit artikel wordt als gelegenheidsarbeider beschouwd :

1° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf ressorteren, met uitzondering van de handarbeiders die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt of de champignonteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar, tenzij de tewerkstelling bestaat uit het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen;

2° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren : de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de werkgever of de gebruiker van diensten, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

3° wat de handarbeiders betreft die onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid ressorteren : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 65 dagen per kalenderjaar bij een gebruiker die onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, met uitsluiting van het aanplanten en onderhouden van parken en tuinen ressorteert en de handarbeider tewerkgesteld aan werken op de eigen gronden van de gebruiker die onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteert, gedurende maximaal 30 dagen per kalenderjaar;

4° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft;

5° wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonteelt : de handarbeider tewerkgesteld gedurende maximaal 100 dagen per kalenderjaar, met uitzondering van de werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid, wat de laatste 35 dagen van de 100 dagen betreft.

§ 2. De beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, wordt beperkt tot maximaal 65 dagen per handarbeider en per kalenderjaar.

Voor de gelegenheidsarbeiders in de champignonteelt moet de tewerkstelling plaatsvinden bij één of meerdere werkgevers gedurende de periode van intense activiteit, beperkt per kalenderjaar tot 156 dagen per werkgever. Wanneer de voorwaarden vermeld in § 2bis vervuld zijn, wordt de tewerkstelling van de werknemer niet beperkt tot de periode van intense activiteit van 156 dagen per kalenderjaar.

In afwijking van het eerste lid kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn aan werken in de witloofteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voorzover gelijktijdig aan de volgende voorwaarden is voldaan :

a) de betrokken werkgever moet ten minste  $\frac{3}{4}$  van de omzet van het voorgaande kalenderjaar gerealiseerd hebben met de witloofteelt; dit moet op de volgende manier bewezen worden :

— ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;

— au plus tard, le quatorzième jour qui suit la réception de l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal en cours (revenus de l'année précédente), l'employeur envoie copie de cette avertissement-extrait de rôle au président de la commission paritaire précitée, étant entendu que si l'avertissement-extrait de rôle relatif à l'exercice fiscal 2008 (revenus 2007) est envoyé après 2008, l'obligation de communication de la copie de cet avertissement-extrait de rôle demeure dans le chef de l'employeur;

b) en attendant de fournir cette double preuve, l'employeur concerné adresse au service d'identification de l'Office national de Sécurité sociale une déclaration sur l'honneur attestant que la condition sous a) est satisfaite, et joint en annexes les documents suivants :

— copie du questionnaire rempli dans le cadre du recensement agricole de l'année précédente;

— copie du dernier avertissement-extrait de rôle reçu.

La copie de cette déclaration sur l'honneur et de ses annexes est envoyée au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

c) l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du chicon, même si cet employeur a d'autres activités;

d) l'employeur concerné ne peut pas se trouver dans une des situations visées à l'article 38, § 3<sup>o</sup>cties, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés. Dans ce dernier cas, l'assujettissement limité visé au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, n'est plus d'application.

§ 2bis. Par dérogation au § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, en ce qui concerne les travailleurs manuels occupés dans le travail de la culture des champignons, la limitation à l'assujettissement visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, peut être prolongée de 35 jours supplémentaires par travailleur manuel non intérimaire et par année civile, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

1° l'employeur concerné s'engage à faire effectuer le travail au sein de son entreprise, avec son propre personnel enregistré et déclaré à l'Office national de Sécurité sociale et dans le cadre de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles;

2° l'employeur concerné ne peut utiliser ce quota supplémentaire de 35 jours que pour la culture du champignon, même si cet employeur a d'autres activités et ne peut utiliser le travailleur pour des activités liées à des modifications ou réparations de l'infrastructure de l'entreprise;

3° l'employeur concerné atteste chaque année un volume d'emploi, exprimé en équivalent temps plein, au moins équivalent par rapport à la moyenne des quatre déclarations multifonctionnelles introduites auprès de l'Office national de Sécurité sociale pour l'année civile 2011;

4° la Commission paritaire pour les entreprises horticoles examine annuellement s'il est satisfait aux conditions sous 1°, 2° et 3° ainsi qu'au respect des conventions collectives de travail du secteur. Pour vérifier le respect de la norme de volume d'emploi visée au 3°, elle compare par employeur le volume d'emploi de l'année écoulée avec le volume d'emploi de l'année 2011;

5° l'employeur concerné adresse une demande écrite au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, en ajoutant les données chiffrées visées au 3° et en s'engageant comme mentionné au 1°. Pour les entreprises où il existe un organe de concertation tel qu'un conseil d'entreprise, un comité pour la prévention et la protection au travail ou une délégation syndicale, il convient de joindre l'accord de la représentation des travailleurs.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 4°, le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles transmet le rapport annuel d'évaluation de la commission précitée au plus tard pour le 30 avril au ministre des Affaires sociales et au ministre de l'Emploi.

Le ministre de l'Emploi transmet le rapport annuel d'évaluation visé à l'alinéa 2 au Conseil National du Travail.

Le ministre des Affaires sociales dispose d'un délai de quinze jours civils pour se prononcer au sujet du respect des conditions visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2° et 3° et des conventions collectives de travail du secteur et du recouvrement total ou partiel des cotisations exonérées pour le trimestre en question. Ce délai prend cours à partir de la transmission du rapport par le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Si le ministre des Affaires sociales ne prend pas de décision dans ce délai, la décision est censée être positive.

— ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde paritair comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever;

b) in afwachting dat dit dubbele bewijs geleverd wordt, stuurt de betrokken werkgever naar de identificatiedienst van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid een verklaring op eer die bevestigt dat er aan de voorwaarde onder a) voldaan is, met in bijlage de volgende documenten :

— een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar;

— een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet.

Een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen wordt naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd.

c) de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft;

d) de betrokken werkgever mag zich niet in één van de situaties bevinden bedoeld in artikel 38, § 3<sup>o</sup>cties, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers. In dit laatste geval is de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, niet meer van toepassing.

§ 2bis. In afwijking van § 2, eerste lid, kan, wat de handarbeiders betreft die tewerkgesteld zijn in de champignonteelt, de beperking van de onderwerping bedoeld in § 1, eerste lid, verlengd worden met 35 extra dagen per handarbeider die geen uitzendarbeider is en per kalenderjaar, voor zover gelijktijdig aan volgende voorwaarden is voldaan :

1° de betrokken werkgever verbindt zich ertoe het werk in zijn onderneming met eigen personeel, ingeschreven en aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf uit te voeren;

2° de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel voor de champignonteelt gebruiken, zelfs indien hij andere activiteiten heeft, en mag de werknemer niet inzetten voor aanpassingen of herstellingen aan de infrastructuur van de onderneming;

3° de betrokken werkgever toont ieder jaar een tewerkstellingsvolume aan, uitgedrukt in voltijdse equivalent, dat minstens gelijk is aan het gemiddelde van de vier multifunctionele-aangiften bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid voor het kalenderjaar 2011;

4° het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bekijkt jaarlijks of er voldaan is aan de voorwaarden onder 1°, 2° en 3°, evenals aan het naleven van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Om na te gaan of de tewerkstellingsnorm bedoeld in 3° is nageleefd, vergelijkt het per werkgever het tewerkstellingsvolume van het afgelopen jaar met het tewerkstellingsvolume van het jaar 2011;

5° de betrokken werkgever moet een schriftelijke aanvraag richten aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf, waarbij hij de cijfergegevens bedoeld onder 3° hierboven toevoegt en een verbintenis aangaat zoals vermeld onder 1°. Voor de ondernemingen waar een overlegorgaan bestaat, zoals een ondernemingsraad, een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbonds-afvaardiging, moet het akkoord van de werknemersvertegenwoordiging toegevoegd worden.

In het geval bedoeld in het eerste lid, 4°, bezorgt de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf het jaarlijks evaluatieverslag van voornoemd comité uiterlijk tegen 30 april aan de minister van Sociale Zaken en de minister van Werk.

Het jaarlijkse evaluatieverslag vermeld in het tweede lid wordt door de minister van Werk aan de Nationale Arbeidsraad bezorgd.

De minister van Sociale Zaken beschikt over een termijn van vijftien kalenderdagen om zich uit te spreken over het respecteren van de voorwaarden onder het eerste lid, 1°, 2° en 3° en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en over het geheel of gedeeltelijk invorderen van de vrijgestelde bijdragen voor het betrokken kwartaal. Deze termijn begint te lopen vanaf het bezorgen van het verslag door de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. Indien de minister van Sociale Zaken binnen deze termijn geen beslissing neemt, dan wordt de beslissing geacht positief te zijn.

Dans le cas mentionné à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 5<sup>o</sup>, la demande écrite et l'engagement sont renouvelés chaque année pour l'année civile suivante, et ce dès que les déclarations multifonctionnelles de l'année civile en cours sont connues.

Le président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles fournit la liste des employeurs ayant transmis une telle demande et un tel engagement aux membres du groupe de travail "culture des champignons" de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. La liste retenue est soumise à l'approbation de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. Une fois approuvée, cette liste est fournie à l'Office national de Sécurité sociale.

La Commission paritaire pour les entreprises horticoles élabore un document type pour cette demande écrite et cet engagement.

Le règlement individuel de l'entreprise est évalué chaque année dans le giron du groupe de travail "culture des champignons" de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, créé à cet effet.

§ 3. En cas de travaux effectués tant auprès d'employeurs ou d'utilisateurs relevant de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles que de la Commission paritaire de l'agriculture, l'application du présent article est limitée à 65 jours par travailleur et par année civile.

Par dérogation à l'alinéa précédent, le cumul des différentes activités occasionnelles est porté à 100 jours par année civile, lorsque les activités occasionnelles à partir du 66<sup>e</sup> jour sont exercées exclusivement dans la culture du chicon.

§ 4. N'est pas considéré comme travailleur occasionnel au sens du présent article, le travailleur qui, dans le courant des 180 jours précédant celui-ci, a travaillé dans le secteur agricole ou horticole en étant soumis à l'application de la loi dans une qualité autre que celle de travailleur occasionnel telle que décrite ici.

§ 5. Tous les cinq ans, les commissions paritaires font une évaluation de ces réglementations. Ces évaluations sont transmises au Conseil National du Travail.

§ 6. Le Roi détermine les modalités de la déclaration des travailleurs occasionnels auprès de l'organisme percepteur des cotisations de sécurité sociale et les formalités administratives à remplir.

§ 7. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, changer le contenu du présent article. Les arrêtés pris en vertu de cet article cessent de produire leurs effets à la fin du sixième mois qui suit leur entrée en vigueur, s'ils n'ont pas été confirmés par la loi avant cette date.

Les arrêtés confirmés par la loi au sens du premier alinéa ne peuvent être modifiés, complétés, remplacés ou abrogés que par une loi.

*Section 14. — Modification de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés*

**Art. 105.** Dans l'article 38, § 3, 8<sup>o</sup>, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié par les lois des 22 mai 2001 et 24 décembre 2002 et par l'arrêté royal du 10 juin 2001, le deuxième alinéa est remplacé par ce qui suit :

"Le Roi peut par arrêté délibéré en Conseil des Ministres réduire le taux de la cotisation visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>, selon les modalités qu'il détermine."

*Section 15. — Modification des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971*

**Art. 106.** L'article 18 des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971, remplacé par la loi du 22 mai 2001 et modifié par la loi du 24 décembre 2002, est complété par un paragraphe 4 rédigé comme suit :

"§ 4. Le fonds visé au § 1<sup>er</sup> est également alimenté par une intervention de l'Office national de l'Emploi pour le financement des journées assimilées.

Le Roi fixe, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, le montant et les modalités de paiement de cette intervention."

In het geval bedoeld in het eerste lid, 5<sup>o</sup>, moeten de schriftelijke aanvraag en verbintenis jaarlijks hernieuwd worden voor het daaropvolgende kalenderjaar, zodra de multifunctionele-aangiften van het lopende kalenderjaar gekend zijn.

De voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf bezorgt de lijst van de werkgevers die een dergelijke aanvraag en verbintenis hebben bezorgd, aan de leden van de werkgroep "champignonsteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De lijst wordt ter goedkeuring voorgelegd aan het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf. De goedgekeurde lijst wordt aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid bezorgd.

Het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf stelt een modeldocument op voor deze schriftelijke aanvraag en verbintenis.

De individuele bedrijfsregeling wordt jaarlijks geëvalueerd in de daartoe opgerichte werkgroep "champignonsteelt" van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf.

§ 3. In geval van werkzaamheden uitgevoerd bij werkgevers of gebruikers die zowel onder het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf als onder het Paritair Comité voor de landbouw ressorteren, is de toepassing van dit artikel beperkt tot 65 dagen per arbeider en per kalenderjaar.

In afwijking van het vorige lid, wordt de cumulatie van de verschillende gelegenheidsactiviteiten gebracht op 100 dagen per kalenderjaar wanneer de gelegenheidsactiviteiten vanaf de 66ste dag uitsluitend uitgeoefend worden in de witloofteelt.

§ 4. Wordt niet als gelegenheidsarbeider in de zin van dit artikel beschouwd, de werknemer die in de loop van de 180 voorafgaande dagen in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt met toepassing van de wet in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider zoals hier omschreven.

§ 5. Deze regelingen worden vijfjaarlijks geëvalueerd in de betrokken paritaire comités. Deze evaluaties worden overgemaakt aan de Nationale Arbeidsraad.

§ 6. De Koning bepaalt de wijze van aangifte van tewerkstelling van de gelegenheidsarbeiders bij de inningsinstelling van de sociale zekerheidsbijdragen en de te vervullen administratieve formaliteiten.

§ 7. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de inhoud van dit artikel wijzigen. De besluiten genomen krachtens dit artikel houden op uitwerking te hebben op het einde van de zesde maand volgend op hun inwerkingtreding, tenzij zij voor die dag bij wet zijn bekrachtigd.

De besluiten die bij wet zijn bekrachtigd zoals bedoeld in het eerste lid, kunnen dan niet bij wet worden gewijzigd, aangevuld, vervangen of opgeheven.

*Afdeling 14. — Wijziging van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers*

**Art. 105.** In artikel 38, § 3, 8<sup>o</sup>, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, gewijzigd bij de wetten van 22 mei 2001 en 24 december 2002 en bij het koninklijk besluit van 10 juni 2001, wordt het tweede lid vervangen als volgt :

"De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad de in het eerste lid bedoelde bijdragevoet verminderen op de door Hem bepaalde wijze."

*Afdeling 15. — Wijziging van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971*

**Art. 106.** Artikel 18 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971, vervangen bij de wet van 22 mei 2001 en gewijzigd bij de wet van 24 december 2002, wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende :

"§ 4. Het in § 1 bedoelde fonds wordt eveneens gespijsd door een tegemoetkoming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening voor de financiering van de gelijkgestelde dagen.

De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het bedrag en de wijze van betaling van deze tegemoetkoming."

*Section 16. — Modifications de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994*

**Art. 107.** Dans l'article 32, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, modifié par les arrêtés royaux des 18 février 1997 et 10 juin 2001 et par la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, les mots "pendant la période couverte par cette indemnité" sont remplacés par les mots "ou bénéficiant d'une indemnité en compensation du licenciement visée à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, zf) de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pendant les périodes couvertes par ces indemnités".

**Art. 108.** Dans l'article 86, § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, a), de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 10 juin 2001 et par la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, les mots "pendant la période couverte par cette indemnité" sont remplacés par les mots "ou bénéficiant d'une indemnité en compensation du licenciement visée à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, zf), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, pendant les périodes couvertes par ces indemnités".

**Art. 109.** L'article 103, § 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, de la même loi, modifié par l'arrêté royal du 5 novembre 2002, est complété par les mots ", ou à une indemnité en compensation du licenciement visée dans l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, zf), de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs."

CHAPITRE 6. — *Entrée en vigueur et dispositions finales*

**Art. 110.** La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, à l'exception de l'article 96 qui entre en vigueur à une date fixée par le Roi.

**Art. 111.** Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent à sortir tous leurs effets.

**Art. 112.** Les articles 13, 18 à 20, 22 et 74 sont applicables aux contrats de travail dont l'exécution, telle que convenue par l'employeur et le travailleur, débute à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Art. 113.** La possibilité de rupture unilatérale d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini prévue à l'article 40, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifié par l'article 15, ne s'applique qu'à de tels contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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

Donné à Ciergnon, le 26 décembre 2013.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre des Affaires sociales,  
Mme L. ONKELINX  
La Ministre de l'Emploi,  
Mme M. DE CONINCK  
Le Ministre des Finances,  
K. GEENS  
Scellé du sceau de l'Etat :  
La Ministre de la Justice,  
Mme A. TURTELBOOM

—  
Note

(1) Références :  
*Session 2013-2014.*

Chambre des représentants

*Documents.* — Projet de loi, 53-3144/001. — Amendements, 53-3144/002. — Rapports, 53-3144/003 et 53-3144/004. — Texte adopté par la commission, 53-3144/005. — Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat, 53-3144/006.

*Compte rendu intégral.* — 12 décembre 2013.

Sénat

*Documents.* — Projet évoqué par le Sénat, 5-2396/1. — Rapport, 5-2396/2. — Texte adopté en séance plénière le 19 décembre 2013.

*Afdeling 16. — Wijzigingen van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994*

**Art. 107.** In artikel 32, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 18 februari 1997 en 10 juni 2001 en de programmawet (I) van 24 december 2002, worden de woorden "tijdens het tijdvak dat gedekt is door die vergoeding" vervangen door de woorden "of die een ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders genieten, tijdens de tijdvakken die gedekt zijn door die vergoedingen".

**Art. 108.** In artikel 86, § 1, 1<sup>o</sup>, a), van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2001 en de programmawet (I) van 24 december 2002, worden de woorden "tijdens het tijdvak dat gedekt is door die vergoeding" vervangen door de woorden "of die een ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders genieten, tijdens de tijdvakken die gedekt zijn door die vergoedingen".

**Art. 109.** Artikel 103, § 1, 3<sup>o</sup>, van dezelfde wet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 november 2002, wordt aangevuld met de woorden ", of op een ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders."

HOOFDSTUK 6. — *Inwerkingtreding en slotbepalingen*

**Art. 110.** Deze wet treedt in werking op 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 96, dat in werking treedt op een datum bepaald door de Koning.

**Art. 111.** De opzeggingen betekend vóór de inwerkingtreding van deze wet blijven al hun gevolgen behouden.

**Art. 112.** De artikelen 13, 18 tot 20, 22 en 74 zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering, zoals overeengekomen door de werkgever en de werknemer, aanvangt vanaf 1 januari 2014.

**Art. 113.** De mogelijkheid van opzegging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk, bepaald bij artikel 40, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gewijzigd door artikel 15, is slechts van toepassing op dergelijke overeenkomsten gesloten vanaf 1 januari 2014.

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

Gegeven te Ciergnon, 26 december 2013.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Sociale Zaken,  
Mevr. L. ONKELINX  
De Minister van Werk,  
Mevr. M. DE CONINCK  
De Minister van Financiën,  
K. GEENS  
Met 's Lands zegel gezegeld :  
De Minister van Justitie,  
Mevr. A. TURTELBOOM

—  
Nota

(1) Verwijzingen :  
*Zitting 2013-2014.*

Kamer van volksvertegenwoordigers

*Stukken.* — Wetsontwerp, 53-3144/001. — Amendementen, 53-3144/002. — Verslagen, 53-3144/003 en 53-3144/004. — Tekst aangenomen door de commissie, 53-3144/005. — Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat, 53-3144/006.

*Integraal verslag.* — 12 december 2013.

Senaat

*Stukken.* — Ontwerp geëvoceerd door de Senaat, 5-2396/1. — Verslag, 5-2396/2. — Tekst aangenomen in plenaire vergadering op 19 december 2013.