

# JUSTEL - Geconsolideerde wetgeving

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1965/04/08/1965040816/justel>

---

Dossiernummer : 1965-04-08/01

## Titel

8 APRIL 1965. - Wet tot instelling van de arbeidsreglementen.

Situatie : De van kracht zijnde wijzigingen, gepubliceerd tot en met 31-12-2020, zijn verwerkt.

Publicatie : Belgisch Staatsblad van 05-05-1965 bladzijde : 5064

Inwerkingtreding : 01-06-1965

---

## Inhoudstafel

[HOOFDSTUK I.](#) \_ Toepassingsgebied.

Art. 1-3

[HOOFDSTUK II.](#) \_ Arbeidsreglement.

[Afdeling 1.](#) \_ Algemene bepalingen.

Art. 4-5

[Afdeling 2.](#) \_ Inhoud.

Art. 6, 6/1, 7-10

[Afdeling 3.](#) - Opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement.

Art. 11-12, 12bis, 12ter, 12ter/1, 12quater, 13-14, 14bis

[HOOFDSTUK III.](#) \_ Bekendmaking van het arbeidsreglement.

Art. 15

[HOOFDSTUK IIIbis.](#) - (Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is.)

Art. 15bis, 15ter, 15quater, 15quinquies, 15sexies

[HOOFDSTUK IIIter.](#) - Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.

Art. 15septies

[HOOFDSTUK IV.](#) \_ Straffen.

Art. 16-19, 19bis

[HOOFDSTUK V.](#) \_ Toezicht.

Art. 20-24

## [HOOFDSTUK VI.](#) \_ Strafbepalingen.

Art. 25-30

## [HOOFDSTUK VII.](#) \_ Slotbepalingen.

Art. 31-34

---

# Tekst

## [HOOFDSTUK I.](#) \_ Toepassingsgebied.

Artikel [1](#). Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld:

1° met werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon <sup>[1]</sup>, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1° bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 <sup>[1]</sup> <sup>[2]</sup>, behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 42 van voormelde wet <sup>[2]</sup>;

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

-----  
(1)<W 2018-07-18/03, art. 37, 026; Inwerkingtreding : 20-02-2018>

(2)<W 2020-12-24/08, art. 53, 027; Inwerkingtreding : 01-01-2021>

[Art. 2](#). Deze wet is niet van toepassing op:

1° (de personeelsleden van Landsverdediging en de personeelsleden van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie); <W 2002-12-18/55, art. 2, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

2° de personen die verbonden zijn krachtens een arbeidsovereenkomst voor dienstboden;

3° de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitende gezag van de vader, de moeder of de voogd;

4° het varend personeel van de visserijbedrijven en het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht;

5° de doctors in de geneeskunde, tandartsen, apothekers en studenten-stagiars die zich voorbereiden op de uitoefening van die beroepen.

(6° werknemers aangeworven in het kader van een PWA-arbeidsovereenkomst.) <W 1999-04-07/32, art. 22, 012; Inwerkingtreding : 01-01-2000>

[Art. 3](#). De Koning kan, op voorstel van de bevoegde paritaire comités en na advies van de Nationale Arbeidsraad of, bij ontstentenis van een bevoegd paritair comité, op voorstel van de Nationale Arbeidsraad:

1° de bepalingen van de wet, hetzij zonder meer, hetzij met zekere aanpassingen, algemeen verbindend verklaren voor de in artikel 2 bedoelde personen;

2° de personen op wie zij van toepassing zijn, hetzij zonder meer, hetzij met inachtneming van zekere regels uitsluiten van de toepassing van de bepalingen van de wet.

Het paritair comité of de Nationale Arbeidsraad kunnen over het voorstel alleen dan op geldige wijze beraadslagen en beslissen, indien de helft van de leden die de werkgevers en de helft van de leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Het voorstel moet eenparig worden aangenomen door de aanwezige leden.

De voorzitters, ondervoorzitters, adviseurs, (...) en secretarissen zijn niet stemgerechtigd, met uitzondering van de ondervoorzitters van de Nationale Arbeidsraad. <KB 01-03-1971, art. 15>

## [HOOFDSTUK II.](#) \_ Arbeidsreglement.

### [Afdeling 1.](#) \_ Algemene bepalingen.

[Art. 4](#). De in artikel 1 bedoelde werkgevers moeten een arbeidsreglement opmaken.

De werkgever en de werknemers zijn gehouden door de bepalingen die in het arbeidsreglement voorkomen.

<sup>[1]</sup> Het arbeidsreglement kan echter niet tegen de werknemer worden ingeroepen indien de werkgever hem daarvan geen kopie heeft bezorgd. De wijzigingen van het arbeidsreglement kunnen niet tegen de werknemer worden ingeroepen indien de werkgever de door deze wet voorziene wijzigingsprocedure niet heeft nageleefd. <sup>[1]</sup>

Onverminderd de wettelijke en reglementaire bepalingen mag in individuele gevallen worden afgeweken van het

arbeidsreglement. Deze afwijking moet schriftelijk worden vastgesteld.

[De <sup>1</sup> in het vierde lid]<sup>1</sup> bedoelde afwijkingsmogelijkheid is niet van toepassing op de personen van wie de rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld.] <W 2002-12-18/55, art. 3, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 9, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

**Art. 5.** Afzonderlijke arbeidsreglementen mogen worden opgemaakt voor de verschillende categorieën van werknemers en voor de verschillende afdelingen van de inrichting.

**Afdeling 2.** \_ Inhoud.

**Art. 6.**(§ 1.) Het arbeidsreglement moet vermelden: <W 2002-12-18/55, art. 4, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. [<sup>1</sup> ...]<sup>1</sup>

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.

<sup>1</sup> Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11bis, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld :

- a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;
- d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste vijf werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van vijf werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.<sup>1</sup>

(In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van :

- a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over (een referentieperiode) moet worden gepresteerd; <W 1994-12-21/31, art. 80, 008; Inwerkingtreding : 02-01-1995>
- b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
- c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.) <W 1985-01-22/30, art. 86, 003>

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;

(Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971 : de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.) <W 2002-12-18/55, art. 4, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;

3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

4° (a) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;

b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;) <W 2000-08-12/62, art. 197, 013; Inwerkingtreding : 10-09-2000>

5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;

7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;

8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

10° (a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;

b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;) <W 2000-08-12/62, art. 198, 013; Inwerkingtreding : 10-09-

2000>

11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;

12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffenene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;

15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers.

(16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.) <W 2000-08-12/62, art. 199, 013; Inwerkingtreding : 10-09-2000>

(17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.) <W 2007-06-03/81, art. 24, 020; Inwerkingtreding : 02-08-2007>

(§ 2. Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst kan, voor de toepassing van § 1, in voorkomend geval verwezen worden naar de teksten die van toepassing zijn.) <W 2002-12-18/55, art. 4, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

-----  
(1)<W 2017-03-05/03, art. 56, 025; Inwerkingtreding : 01-10-2017>

[Art. 6/1.](#) <sup>1</sup> § 1. In geval van toepassing van een glijdend rooster overeenkomstig artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet het arbeidsreglement daarenboven het volgende vermelden :

a) het begin en het einde van de stamtijd en de glijtijd en de duur van de rustpauzes;

b) de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur;

c) de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur;

d) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd;

e) de nadere regels en voorwaarden van recuperatie tijdens de referteperiode van de uren die meer of minder werden gepresteerd dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur;

f) de specifieke sancties in geval van niet-naleving door de werknemer van de regels die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster.

§ 2. De vermeldingen in het arbeidsreglement moeten worden aangevuld door een bijlage bij het arbeidsreglement die het geheel van regels herneemt die van toepassing zijn op het glijdend uurrooster. Deze bijlage maakt integraal deel uit van het arbeidsreglement.

§ 3. In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de onderneming krachtens artikel 20ter van de arbeidswet van 16 maart 1971, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, op voorwaarde dat alle vermeldingen bepaald bij § 1 hierin opgenomen zijn.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<Ingevoegd bij W 2017-03-05/03, art. 74, 025; Inwerkingtreding : 01-02-2017>

[Art. 7.](#) De Koning kan voor alle werkgevers of voor sommige categorieën van werkgevers, voor afdelingen van een inrichting of voor sommige categorieën van werknemers bepalen dat andere dan de bij artikel 6 voorgeschreven vermeldingen worden opgenomen.

Hij wint het advies in van het bevoegde paritair comité of van het betrokken paritair samengesteld orgaan, dat bij of krachtens een wet is ingesteld voor bepaalde categorieën van personen, waarop de verordening van toepassing is.

Dit advies wordt echter gegeven door de Nationale Arbeidsraad, wanneer de verordening behoort tot de bevoegdheid van verschillende paritaire comités of paritair samengestelde organen, of bij ontstentenis van dergelijke organen of comités.

De geraadpleegde instellingen delen hun advies mede binnen twee maanden nadat hun het verzoek daartoe werd gedaan, zoniet wordt er geen rekening mede gehouden.

[Art. 8.](#) Het arbeidsreglement moet bovendien bevatten:

1° de bepalingen die krachtens de wetten en besluiten in het arbeidsreglement moeten voorkomen:

2° de bepalingen, die afwijken van de bij de wetten en besluiten vastgestelde algemene arbeidsvoorwaarden, en die door de werkgever krachtens diezelfde wetten en besluiten zijn getroffen.

[Art. 9.](#) Het arbeidsreglement behoeft niet te bevatten de in deze afdeling bedoelde vermeldingen die de werkgever moet inschrijven op de individuele rekening, welke verplicht is gesteld bij de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd.

[Art. 10.](#) (§ 1.) Het arbeidsreglement mag ook alle andere bepalingen bevatten, waarover de werkgever en de werknemers een akkoord gesloten hebben, onverminderd de geldende wettelijke bepalingen. <W 2006-07-20/39, art. 245, 016; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

De bepalingen van een arbeidsreglement die de regeling van individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen zijn evenwel nietig.). <W 005-12-1968, art. 65>

(§ 2. Het arbeidsreglement kan de periodes vermelden tijdens dewelke de werknemer, op vraag van de werkgever, al dan niet telewerk mag verrichten als bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het telewerk, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad of bij reglementaire bepalingen die zijn vastgesteld conform artikel 119.1, § 2, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten.) <W 2006-07-20/39, art. 245, 016; Inwerkingtreding : 28-07-2006>

### [Afdeling 3.](#) - Opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement.

[Art. 11.](#) Ingeval er een ondernemingsraad bestaat, stelt deze het reglement op en brengt de wijzigingen in een bestaand reglement aan.

De leden van de ondernemingsraad hebben het recht, aan de ondernemingsraad ontwerpen van reglement of van wijziging in een bestaand reglement voor te stellen.

Deze ontwerpen worden door de werkgever aan elk lid van de ondernemingsraad medegedeeld.

Zij worden bovendien tegelijk ter kennis van de werknemers gebracht door aanplakking op een zichtbare en toegankelijke plaats binnen de onderneming.

Deze ontwerpen worden door toedoen van de voorzitter op de agenda geplaatst van de ondernemingsraad, die ten vroegste vijftien dagen en uiterlijk dertig dagen na de dag van de aanplakking wordt bijeengeroepen.

Bij gebreke van overeenstemming in de ondernemingsraad over bepalingen van het reglement, wordt het desbetreffende geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag van de vergadering van de ondernemingsraad, waarop het gebrek aan overeenstemming definitief is vastgesteld, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening, door de voorzitter van de ondernemingsraad bij het bevoegde paritair comité aanhangig gemaakt.

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij ten minste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

Indien er voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de Minister, tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort en die door de voorzitter van de ondernemingsraad van het geschil in kennis is gesteld, de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.

Deze lijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan, waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever en van ieder lid van de ondernemingsraad.

Het arbeidsreglement dat berust op een akkoord of dat eventueel ingevolge een beslissing van het paritair comité gewijzigd is, treedt vijftien dagen na de datum van het akkoord of van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

[Art. 12.](#) Wanneer er geen ondernemingsraad bestaat, wordt elk ontwerp van reglement of van wijziging in een bestaand reglement opgesteld door de werkgever, die het door aanplakking ter kennis van de werknemers moet brengen.

Elke werknemer kan bovendien een afschrift van de tekst van dat ontwerp ontvangen.

(Gedurende een termijn van vijftien dagen te rekenen van de dag van de aanplakking, houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin zij, individueel of door toedoen van een personeelsafvaardiging of door toedoen van de vakbondsafvaardiging, hun opmerkingen kunnen optekenen.

Gedurende dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de werknemers of hun afgevaardigden bedoeld in het vorige lid, hun opmerkingen ook bij een behoorlijk ondertekend schrijven toezenden aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Hun naam mag niet medegedeeld of ruchtbaar gemaakt worden.) <W 1994-12-21/31, art. 82, 1°, 008; Inwerkingtreding : 02-01-1995>

Zodra die termijn is verstreken, zendt de werkgever het register ter inzage aan de voornoemde ambtenaar.

Indien hem geen enkele opmerking is medegedeeld en indien in het register geen enkele opmerking voorkomt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de vijftiende dag na die van de aanplakking in werking.

Indien hem opmerkingen zijn medegedeeld of indien in het register opmerkingen van de werknemers voorkomen doet hij deze binnen vier dagen kennen aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. Deze ambtenaar tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen.

Indien hij daarin slaagt, treedt het nieuwe reglement of de wijziging in het bestaande reglement de achtste dag na die van de verzoening in werking.

(Indien hij daarin niet slaagt, zendt de door de Koning aangewezen ambtenaar onmiddellijk een afschrift van het proces-verbaal van niet-verzoening over aan de Voorzitter van het bevoegd paritair comité. Voor de ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen en die geen vakbondsafvaardiging hebben opgericht, moet deze ambtenaar in het proces-verbaal van niet-verzoening, indien het geschil betrekking heeft op de toepassing van de afwijking bedoeld in artikel 20bis of op de verlenging van de referentieperiode van een trimester, bedoeld in artikel 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, melding maken enerzijds van de door de werkgever aangevoerde motieven die de invoering van deze afwijking of van deze verlenging rechtvaardigen en van de door de werkgever vermelde positieve gevolgen voor de werkgelegenheid of voor de vermindering van de periodes van volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en van de regeling van gedeeltelijke arbeid geregeld door of krachtens artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst, en anderzijds van de opmerkingen van de werknemers die hetzij opgetekend zijn in dat register van de opmerkingen, hetzij hem rechtstreeks toegezonden zijn, hetzij gemaakt zijn tijdens de verzoeningspogingen betreffende deze afwijkingen of deze verlenging.) <W 1994-12-21/31, art. 82, 2°, 008; Inwerkingtreding : 02-01-1995>

Tijdens een eerstvolgende vergadering doet het paritair comité een laatste verzoeningspoging.

Indien het daarin niet slaagt, wordt het geschil door het paritair comité beslecht. Zijn beslissing is enkel geldig wanneer zij tenminste 75 pct. der stemmen door ieder der partijen uitgebracht, heeft bekomen.

(Indien voor een bedrijfstak geen paritair comité bestaat, maakt de door de Koning aangewezen ambtenaar de zaak aanhangig bij de Nationale Arbeidsraad.) <W 1994-12-21/31, art. 82, 3°, 008; Inwerkingtreding : 02-01-1995>

Deze wijst, ten einde uitspraak te doen over het geschil, het paritair comité aan waaronder de ondernemingen ressorteren die een soortgelijke activiteit hebben.

Binnen acht dagen na de uitspraak wordt de beslissing van het paritair comité door de secretaris ter kennis gebracht van de werkgever.

Het arbeidsreglement dat eventueel is gewijzigd ingevolge een beslissing van het paritair comité, treedt vijftien dagen na de datum van de beslissing in werking, tenzij een andere datum voor de inwerkingtreding is vastgesteld.

[Art. 12bis.](#) <ingevoegd bij W 1990-12-29/30, art. 136, 005; Inwerkingtreding : 1991-01-19> In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten ter invoering van een arbeidsregeling overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties, alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, die het arbeidsreglement wijzigen, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Dienst van de collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.

[Art. 12ter.](#) <ingevoegd bij W 2007-05-17/48, art. 21; Inwerkingtreding : 19-06-2007> § 1. [<sup>1</sup>In afwijking van de artikelen 11 en 12 worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd in de zin van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, voor zover deze collectieve arbeidsovereenkomst alle bij artikel 6, 1°, vierde lid opgelegde vermeldingen bevat.]<sup>1</sup>

§ 2. [<sup>1</sup> ...]<sup>1</sup>

§ 3. [<sup>1</sup> Indien de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten is in een paritair orgaan en niet voldoet aan de bij § 1 bepaalde voorwaarden, maar duidelijk de arbeidsduur, de berekening ervan en het verschil tussen de alternatieve uurroosters en de gewone uurroosters bepaalt, mag, in afwijking van de artikelen 11 en 12, de werkgever het arbeidsreglement aanpassen om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid, en dit ten vroegste vanaf het ogenblik van neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg.]<sup>1</sup>

§ 4. Wanneer aan de [<sup>1</sup> voorwaarden vastgelegd in § 1]<sup>1</sup> niet is voldaan, mag de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in een paritair orgaan en waarbij een regeling van flexibele uurroosters wordt ingevoerd zoals bepaald in artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971, een procedure tot wijziging van het arbeidsreglement voorzien die afwijkt van de artikelen 11 en 12 van deze wet om het in overeenstemming te brengen met het bepaalde in artikel 6, 1°, vierde lid van deze wet.

-----  
(<sup>1</sup>)<W 2017-03-05/03, art. 8, 025; Inwerkingtreding : 01-02-2017>

[Art. 12ter/1.](#)[<sup>1</sup>In afwijking van de artikelen 11 en 12, worden de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, die de referentieperiodes verlengen bedoeld bij de artikelen 26bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 en 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in het arbeidsreglement ingevoegd vanaf de neerlegging van deze collectieve arbeidsovereenkomst op de griffie van de algemene directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, voor zover deze invoeging nodig is ter naleving van het bepaalde in artikel 6.]<sup>1</sup>

-----  
(1) <Ingevoegd bij W 2013-08-17/26, art. 2, 023; Inwerkingtreding : 01-10-2013 (zie KB 2013-09-11/02, art. 8)>  
>

Art. 12quater. (oud art. 12ter) <Ingevoegd bij W 1994-12-21/31, art. 83; Inwerkingtreding : 02-01-1995> De werkgever mag geen handeling stellen die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer die in het kader van de bepalingen van artikel 20bis, § 1, laatste lid, en artikel 26bis, § 1, derde lid, opmerkingen heeft gemaakt in het register bepaald bij artikel 12, derde lid, van deze wet, gedurende een periode van zes maanden die aanvangt op het ogenblik waarop de opmerkingen ingeschreven werden in het register, behalve om redenen die vreemd zijn aan het inschrijven van deze opmerkingen. <W 2007-05-17/48, art. 21, 019; Inwerkingtreding : 19-06-2007>

De werkgever dient te bewijzen dat zulke redenen voorhanden zijn.

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

Art. 13. Het reglement en de wijzigingen in het bestaande reglement worden gedagtekend en ondertekend door de werkgever.

Ingeval artikel 11 wordt toegepast, draagt het reglement of de wijziging in het bestaande reglement ook de handtekening van ten minste twee leden van de ondernemingsraad, die de werknemers vertegenwoordigen.

Het reglement of de wijziging in het bestaande reglement moet het attest bevatten van de regelmatige raadpleging der werknemers.

Art. 14. De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbevestigingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste vierentwintig uur vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.

2° in geval van wijziging in de reglementsbevestigingen betreffende:

a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;

b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;

c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;

d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;

e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;

f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;

i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;

k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;

l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;

o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;

p) (de duur van de jaarlijkse vakantie alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie.) <W 2000-08-12/62, art. 200, 013; Inwerkingtreding : 10-09-2000>

(q) de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regelen voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake;

r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.) <W 2000-08-12/62, art. 201, 013; Inwerkingtreding : 10-09-2000>

[2 s) de elementen bedoeld in artikel 32nonesdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.]<sup>2</sup>

(t) de informatie rond het bestaan van een uitgangscntrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de

uitgangscntroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn.) <W 2006-12-27/32, art. 203, 017; Inwerkingtreding : 07-01-2007>

(u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurd en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie.) <W 2007-06-03/81, art. 25, 020; Inwerkingtreding : 02-08-2007>

[1 v) de door de werkgever, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het voeren van een preventief alcohol en drugbeleid in de onderneming, vastgestelde uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid.]<sup>1</sup>

-----  
(1)<W 2009-05-06/03, art. 59, 021; Inwerkingtreding : 29-05-2009>

(2)<W 2014-02-28/21, art. 33, 024; Inwerkingtreding : 01-09-2014>

[Art. 14bis](#). <W 1985-01-22/30, art. 87, 003> Wanneer de werkgever met toepassing van artikel 20bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 de normale uurregeling wil vervangen door een van de andere uurregelingen opgenomen in het arbeidsreglement overeenkomstig artikel 6, 1°, vierde lid, c), moet hij deze vervanging ten minste zeven dagen vooraf ter kennis brengen van de betrokken werknemers door een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht.

Dit bericht moet aangeplakt blijven zolang de alternatieve uurregeling van toepassing blijft.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de aangeduide uurregeling alsmede de periode tijdens welke ze van toepassing is.

Dit bericht moet bewaard worden tot zes maanden na het einde van de periode gedurende welke de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd.

[HOOFDSTUK III](#). \_ Bekendmaking van het arbeidsreglement.

[Art. 15](#). Een bericht met opgave van de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.

(Het bericht met opgave van de plaats waar de teksten waar het arbeidsreglement op basis van artikel 6, § 2 desgevallend naar verwijst kunnen worden geraadpleegd, moet worden aangeplakt op een zichtbare en toegankelijke plaats.) <W 2002-12-18/55, art. 5, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

De bij de artikelen 11 tot en met (14bis) voorgeschreven berichten en ontwerpen van reglementen of van wijziging in een bestaand reglement, moeten op dezelfde plaats worden aangeplakt. <W 1985-01-22/30, art. 88, 003>

Iedere werknemer moet, op elk ogenblik en zonder tussenpersoon, inzage kunnen nemen van het definitieve reglement en de wijzigingen er aan, in een gemakkelijk toegankelijke plaats. De werkgever geeft hem bovendien een afschrift ervan (en, indien de werknemer een student is in de zin van artikel 120 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laat de werkgever hem een ontvangstbewijs ondertekenen.). <W 1995-03-21/32, art. 5, 009; Inwerkingtreding : 01-05-1995>

(De werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst moeten op een gemakkelijk toegankelijke plaats inzage kunnen hebben van de teksten waar het arbeidsreglement op basis van artikel 6, § 2 desgevallend naar verwijst.) <W 2002-12-18/55, art. 5, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

(De werkgever houdt eveneens op iedere plaats waar hij werknemers tewerkstelt een afschrift van het arbeidsreglement bij. De Koning kan de nadere regelen voor het naleven van deze verplichting bepalen.

Bovendien zendt de werkgever binnen acht dagen na de inwerkingtreding van het reglement en de wijzigingen ervan, een afschrift daarvan aan de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21.) (Binnen dezelfde termijn wordt eveneens een afschrift gezonden aan de voorzitter van het bevoegde paritair comité, wanneer toepassing wordt gemaakt van artikel 20bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of van de mogelijkheid om de referentieperiode zoals bepaald bij artikel 26bis, § 1, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 of bij artikel 1bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door het arbeidsreglement te verlengen.) <W 1992-06-26/30, art. 109, 006; Inwerkingtreding : 10-07-1992> <W 1996-07-26/32, art. 41, 010; Inwerkingtreding : onbepaald>

[HOOFDSTUK IIIbis](#). - (Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is.) <W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

[Art. 15bis](#). <W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003> § 1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de personen tewerkgesteld in de overheidsdiensten als bedoeld in artikel 1, 3°, van het koninklijk besluit van 28 september 1984.

§ 2. In dit hoofdstuk dient te worden verstaan onder :

1° "de wet van 19 december 1974" : de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;



2° "het koninklijk besluit van 28 september 1984 : het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3° "het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten : het comité bedoeld in artikel 3, § 1, 3°, van de wet van 19 december 1974;

4° "het bevoegde onderhandelingscomité" : één van de onderhandelingscomités als bedoeld in artikel 5, § 1, van de wet van 19 december 1974;

5° "het bevoegde overlegcomité" : één van de overlegcomités opgericht krachtens artikel 10 van de wet van 19 december 1974.

[Art. 15ter.](#) <W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003> Voor de toepassing van artikel 3, eerste lid, 2°, geldt het protocol opgesteld na onderhandelingen in het bevoegde onderhandelingscomité als het voorstel van de bevoegde paritaire comités en het advies van de Nationale Arbeidsraad.

[Art. 15quater.](#) <W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003> § 1. Om de bevoegdheid uit te oefenen bedoeld in artikel 7, eerste lid, wint de Koning, in afwijking van artikel 7, tweede lid, het met redenen omkleed advies in van het bevoegde overlegcomité.

§ 2. In afwijking van artikel 7, derde lid, wordt dit advies echter gegeven door het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten wanneer de regelingen uitsluitend betrekking hebben op personeel ressorterende onder ten minste twee sectorcomités, ten minste twee bijzondere comités of één of meer sectorcomités en één of meer bijzondere comités.

[Art. 15quinquies.](#) <W 2002-12-18/55, art. 6, 015; Inwerkingtreding : 01-07-2003> § 1. Voor de toepassing van hoofdstuk II, afdeling III, gelden de onderhandelings- en overlegprocedures als bedoeld in de wet van 19 december 1974 en haar uitvoeringsbesluiten als de procedures welke doorlopen worden in de paritaire comités en in de ondernemingsraden of in samenwerking met de vakbondsafgevaardigden.

De aangelegenheden die niet onderworpen zijn aan de in het eerste lid vermelde onderhandelings- of overlegprocedures en die in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, worden onderworpen aan de overlegprocedure. Die procedure wordt doorlopen in het bevoegde overlegcomité.

§ 2. Bij gebrek aan een eenparig gemotiveerd advies in het bevoegde overlegcomité over de bepalingen van het reglement, wordt het geschil uiterlijk vijftien dagen na de dag waarop de notulen definitief geworden zijn, door de voorzitter ter kennis gebracht van de ambtenaar door de Koning aangewezen krachtens artikel 21. Deze tracht binnen een termijn van dertig dagen de uiteenlopende standpunten te verzoenen. Indien hij daarin niet slaagt, wordt het geschil binnen vijftien dagen na het proces-verbaal van niet-verzoening onderworpen aan de onderhandelingsprocedure. Die procedure verloopt, naar gelang het geval, in één van de onderafdelingen bedoeld in artikel 17, § 2bis en § 2ter, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 of in het bevoegde sectorcomité. Nadat het protocol van die onderhandelingen definitief is geworden, stelt de overheid het arbeidsreglement vast of brengt de wijzigingen in het arbeidsreglement aan.

[Art. 15sexies.](#) <Ingevoegd bij W 2002-12-18/55, art. 6; Inwerkingtreding : 01-07-2003> In de gevallen bedoeld in artikel 15, zevende lid, tweede zin, wordt de verzending van een afschrift aan de voorzitter van het paritair comité vervangen door de verzending van een afschrift aan de voorzitter van het bevoegde onderhandelingscomité.

[HOOFDSTUK IIIter.](#) - Bijzondere regeling voor de overheidsdiensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is. <Ingevoegd bij W 2002-12-18/55, art. 7; Inwerkingtreding : 01-07-2003>

[Art. 15septies.](#) <Ingevoegd bij W 2002-12-18/55, art. 7; Inwerkingtreding : 01-07-2003> De Koning stelt, voor de overheidsdiensten die niet onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en die geen ondernemingsraad hebben of die zich in dit kader niet op een wettelijk geregelde procedure kunnen beroepen, vast welke procedure in het kader van deze wet moet worden gevolgd.

#### [HOOFDSTUK IV.](#) \_ Straffen.

[Art. 16.](#) Alleen de bij het arbeidsreglement gestelde straffen mogen worden opgelegd.

[Art. 17.](#) De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever of door zijn aangestelde ter kennis worden gebracht van degenen die ze hebben opgelopen.

Vóór de datum van de eerstvolgende uitbetaling van het loon moet de werkgever de opgelegde straf inschrijven in een register waarin tegenover de namen van de betrokken werknemers de datum, de reden, alsmede de aard van de straf en indien het een boete betreft, het bedrag ervan worden vermeld.

Het register moet worden voorgelegd telkens wanneer de bevoegde ambtenaren en beambten daarom verzoeken.

[Art. 18.](#) Indien de straf bestaat in een geldboete mag het totaal van de per dag opgelegde boeten een vijfde van

het dagloon niet overschrijden.

[Art. 19.](#) De opbrengst van de geldboeten moet worden aangewend ten voordele van de werknemers. Waar een ondernemingsraad bestaat, moet de bestemming van de opbrengst der geldboeten na overleg met deze worden vastgelegd.

[Art. 19bis.](#) <Ingevoegd bij W 2002-12-18/55, art. 8; Inwerkingtreding : 01-07-2003> De artikelen 16 tot 19 van deze wet zijn niet van toepassing op de openbare diensten die, voor de inwerkingtreding van deze bepaling, niet onder het toepassingsgebied van deze wet vielen.

#### [HOOFDSTUK V.](#) \_ Toezicht.

[Art. 20.](#) De werkgevers, met uitzondering van de in artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen, moeten zich gedragen naar de bepalingen van de besluiten genomen ter uitvoering van de wet van 26 januari 1951 betreffende de vereenvoudiging der documenten waarvan het bijhouden door de sociale wetgeving is opgelegd. De Koning kan het geheel of een deel van de bepalingen van de voormelde wet van 26 januari 1951 en van de uitvoeringsbesluiten ervan toepasselijk verklaren op de bij artikel 1, tweede lid, 2°, bedoelde personen.

[Art. 21.](#)<sup>[1]</sup> De inbreuken op de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan worden opgespoord, vastgesteld en bestraft overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

De sociaal inspecteurs beschikken over de in de artikelen 23 tot 39 van het Sociaal Strafwetboek bedoelde bevoegdheden wanneer zij, ambtshalve of op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatie, bemiddeling en toezicht inzake de naleving van de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan.]<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 46, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 22.](#) (opgeheven) <W 1989-12-22/31, art. 204, 004; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

[Art. 23.](#) (opgeheven) <W 1989-12-22/31, art. 204, 004; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

[Art. 24.](#) (opgeheven) <W 1989-12-22/31, art. 204, 004; Inwerkingtreding : 09-01-1990>

#### [HOOFDSTUK VI.](#) \_ Strafbepalingen.

[Art. 25.](#)<sup>[1]</sup> opgeheven]<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 26.](#)<sup>[1]</sup> opgeheven]<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 27.](#)<sup>[1]</sup> opgeheven]<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 28.](#)<sup>[1]</sup> opgeheven]<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 29.](#)<sup>[1]</sup> opgeheven]<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

[Art. 30.](#)<sup>[1]</sup> opgeheven]<sup>[1]</sup>

-----  
(1)<W 2010-06-06/06, art. 109, 022; Inwerkingtreding : 01-07-2011>

#### [HOOFDSTUK VII.](#) \_ Slotbepalingen.

[Art. 31.](#) De Koning kan de bestaande wetsbepalingen wijzigen om de tekst ervan in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze wet.

[Art. 32.](#) De wet van 15 juni 1896 nopens het werkplaatsreglement, gewijzigd bij de wet van 14 juni 1921 en bij het koninklijk besluit van 16 februari 1952, wordt opgeheven.

[Art. 33.](#) Binnen drie maanden na de inwerkingtreding van deze wet moet de werkgever een ontwerp van reglement aan de ondernemingsraad voorstellen en, indien er geen ondernemingsraad bestaat, dat ontwerp door aanplakking ter kennis brengen van de werknemers.

Het reglement of de gebruiken, die bestaan bij de inwerkingtreding van deze wet, blijven bestaan totdat het nieuwe reglement in werking treedt.

[Art. 34.](#) Deze wet treedt in werking de eerste dag van de maand die volgt op die gedurende welke zij in het Belgisch Staatsblad is bekendgemaakt.