

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 maart 2018

WETSVOORSTEL

**betreffende de economische relance en de
versterking van de sociale cohesie**

AMENDEMENTEN

ingediend in plenaire vergadering

Zie:

Doc 54 2922/ (2017/2018):

- 001: Wetsvoorstel van de heren Clarinval, Van Quickenborne, Vercamer en Spooren.
- 002 en 003: Amendementen.
- 004: Verslag van de eerste lezing (Sociale zaken).
- 005: Artikelen aangenomen in eerste lezing (Sociale zaken).
- 006: Verslag (Infrastructuur).
- 007: Verslag van de eerste lezing (Financiën).
- 008: Artikelen aangenomen in eerste lezing (Financiën).
- 009: Verslag van de tweede lezing (Sociale Zaken).
- 010: Verslag van de tweede lezing (Financiën).
- 011: Tekst aangenomen door de commissies.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 mars 2018

PROPOSITION DE LOI

**relative à la relance économique et au
renforcement de la cohésion sociale**

AMENDEMENTS

déposés en séance plénière

Voir:

Doc 54 2922/ (2017/2018):

- 001: Proposition de loi de MM. Clarinval, Van Quickenborne, Vercamer et Spooren.
- 002 et 003: Amendements.
- 004: Rapport de la première lecture (Affaires sociales).
- 005: Articles adoptés en première lecture (Affaires sociales).
- 006: Rapport (Infrastructure).
- 007: Rapport de la première lecture (Finances).
- 008: Articles adoptés en première lecture (Finances).
- 009: Rapport de la deuxième lecture (Affaires sociales).
- 010: Rapport de la deuxième lecture (Finances).
- 011: Texte adopté par les commissions.

8230

Nr. 1 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 3/1 (*nieuw*)**Een artikel 3/1 invoegen, luidende:**

“Art. 3/1. Onverminderd meer voordelige bepalingen die van toepassing zijn op de werknemer, is de werkgever verplicht de werknemer bij het begin van de arbeidsrelatie tweemaal te evalueren.

De eerste evaluatie moet uiterlijk één maand na de indiensttreding plaatsvinden, en de tweede uiterlijk drie maanden na de indiensttreding.

Het komt de werkgever toe te bewijzen dat die evaluaties hebben plaatsgevonden.”.

VERANTWOORDING

De afschaffing van de proefperiode kan ongewenste gevolgen met zich brengen. De inkorting van de opzeggingstermijnen zou in dat verband tot een oplossing kunnen leiden. Tegelijk moet evenwel een dynamiek tot stand komen waarbij de werknemers al vanaf de eerste weken na hun indiensttreding systematisch worden geëvalueerd, teneinde de eventueel vastgestelde problemen al vroeg te kunnen verhelpen. Met een dergelijk systeem zouden ontslagen kunnen worden voorkomen. Om evenwichtig te zijn, moet de maatregel dus een win-winsituatie opleveren.

Daarom strekt dit amendement ertoe de werkgever te verplichten de werknemer zowel uiterlijk één maand na de indiensttreding als uiterlijk 3 maanden na de indiensttreding te evalueren. Het komt de werkgever toe te bewijzen dat die evaluaties hebben plaatsgevonden.

N° 1 DE MME **FONCK**Art. 3/1 (*nouveau*)**Insérer un article 3/1, libellé comme suit:**

“Art. 3/1. Sans préjudice de dispositions plus favorables applicables au travailleur, l'employeur a l'obligation de procéder à deux évaluations du travailleur au début de la relation de travail.

La première évaluation doit être tenue au plus tard un mois après l'entrée en service et la seconde évaluation doit être tenue au plus tard trois mois après l'entrée en service.

La charge de la preuve de la tenue de ces évaluations repose sur l'employeur.”.

JUSTIFICATION

La suppression de la période d'essai peut emporter des effets pervers. Raccourcir les délais de préavis constitue à cet égard une piste de solution mais il faut en parallèle mettre en place d'une dynamique d'évaluation systématique des travailleurs dès les premières semaines de leur engagement et ce afin de pouvoir résoudre rapidement les problèmes éventuellement rencontrés. Un tel système permettrait d'éviter des licenciements. Ainsi, l'équilibre de la mesure requiert un win-win.

Le présent amendement prévoit donc que l'employeur doit procéder à une évaluation du travailleur au plus tard après un mois d'engagement et au plus tard après 3 mois d'engagement. La charge de la preuve de la tenue de ces évaluations repose sur l'employeur.

Catherine **FONCK** (cdH)

Nr. 2 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 15

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 15. In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt, in hoofdstuk Vbis met als opschrift “Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico’s op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”, een afdeling 4 ingevoegd, met als opschrift “Afmeldingsrecht”, die een artikel 32unvicies bevat, luidende:

“Art. 32unvicies. § 1. Het Comité bepaalt hoe de werknemer zijn afmeldingsrecht kan invoeren, alsook de wijze waarop de onderneming het gebruik van digitale instrumenten zo dient te regelen dat de rust- en verloftijden en het persoonlijke en gezinsleven worden geëerbiedigd.

Die nadere regels worden opgenomen in een handvest over het afmeldingsrecht.

De leden van het Comité mogen in dit verband voorstellen formuleren.

Die voorstellen worden door de werkgever aan alle leden van het Comité ter kennis gebracht.

De voorzitter plaatst deze voorstellen op de agenda van het Comité, dat ten vroegste vijftien en ten laatste dertig dagen na de kennisgeving van die voorstellen vergadert.

§ 2. Wanneer binnen het Comité geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever een handvest op, na het advies van het Comité te hebben ingewonnen. Dit handvest bepaalt de nadere voorwaarden inzake de uitoefening van het afmeldingsrecht en voorziet bovendien ten behoeve van de werknemers en het personeel van de werkgever in opleidings- en bewustmakingsinitiatieven met het oog op een redelijk gebruik van de digitale instrumenten.

N° 2 DE MME **FONCK**

Art. 15

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 15. Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, au sein du chapitre Vbis intitulé “Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”, il est inséré une section 4 intitulée “Droit à la déconnexion” contenant un article 32unvicies libellé comme suit:

“Art. 32unvicies § 1^{er}. Le Comité établit les modalités d’exercice par le salarié d’un droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Ces modalités font l’objet d’une charte relative au droit à la déconnexion.

À cette fin, les membres du Comité ont le droit de proposer des projets.

Ces projets sont communiqués par l’employeur à chacun des membres du Comité.

Ces projets sont inscrits par les soins du président à l’ordre du jour du Comité, réuni au plus tôt quinze jours et au plus tard trente jours après la communication desdits projets.

§ 2. À défaut d’accord au sein du Comité, l’employeur élabore une charte, après avis du Comité. Cette charte définit les modalités de l’exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des travailleurs et du personnel de l’employeur, d’actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

§ 3. Wanneer er geen Comité bestaat, stelt de werkgever het ontwerp van handvest over het afmeldingsrecht op, dat hij door middel van aanplakking ter kennis brengt van de werknemers.

Elke werknemer kan bovendien een kopie krijgen van deze ontwerptekst.

Gedurende een termijn van vijftien dagen vanaf de dag van aanplakking houdt de werkgever een register ter beschikking van de werknemers waarin die hun bevindingen kunnen optekenen, hetzij afzonderlijk, hetzij via een personeelsafvaardiging of via de vakbondsdelegatie.

Tijdens dezelfde termijn van vijftien dagen kunnen de in het vorige lid bedoelde werknemers of afgevaardigden hun schriftelijke en ondertekende bevindingen ook naar de ambtenaar sturen die belast is met het in artikel 80 bedoelde toezicht. Hun naam mag niet worden meegedeeld of openbaar gemaakt.

Na die termijn bezorgt de werkgever het register aan de voornoemde ambtenaar.

Als aan de ambtenaar geen bevindingen zijn meegedeeld of als het register geen bevindingen bevat, wordt het handvest over het afmeldingsrecht van kracht op de vijftiende dag na de aanplakking.

Als aan de ambtenaar bevindingen zijn meegedeeld of als het register bevindingen van de werknemers bevat, moet hij ze binnen vier dagen bekendmaken aan de werkgever, die ze door aanplakking ter kennis van de werknemers brengt. De ambtenaar probeert de uiteenlopende standpunten met elkaar te verzoenen binnen een termijn van dertig dagen.

Indien hij daarin slaagt, wordt het handvest over het afmeldingsrecht van kracht op de achtste dag na de bemiddeling.

Indien hij daar niet in slaagt, voert de werkgever eenzijdig het handvest over het afmeldingsrecht in en wordt dit van kracht uiterlijk dertig dagen nadat de ambtenaar

§ 3. Lorsqu'il n'existe pas de Comité, tout projet de charte relative au droit à la déconnexion est établi par l'employeur, qui doit le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage.

En outre, tout travailleur peut obtenir copie du texte de ce projet.

Pendant un délai de quinze jours commençant le jour de l'affichage, l'employeur tient à la disposition des travailleurs un registre où ceux-ci peuvent consigner leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel ou de la délégation syndicale.

Pendant le même délai de quinze jours, les travailleurs ou les délégués visés à l'alinéa précédent peuvent aussi adresser leurs observations au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, par écrit dûment signé. Leur nom ne peut être communiqué ni divulgué.

Passé ce délai, l'employeur adresse le registre en communication au fonctionnaire précité.

Si aucune observation ne lui a été notifiée et si le registre ne contient aucune observation, la charte relative au droit à la déconnexion entre en vigueur le quinzième jour suivant celui de l'affichage.

Si des observations lui ont été notifiées ou si le registre contient des observations faites par les travailleurs, il les fera connaître dans les quatre jours à l'employeur, qui les portera à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Ce fonctionnaire tente de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours.

S'il y parvient, la charte relative au droit à la déconnexion entre en vigueur le huitième jour suivant celui de la conciliation.

S'il n'y parvient pas, l'employeur institue unilatéralement la charte relative au droit à la déconnexion et elle entre en vigueur au plus tard dans un délai de trente

het proces-verbaal van gebrek aan verzoening aan de werkgever heeft verzonden.”.”.

VERANTWOORDING

Afdeling 2, hoofdstuk 2 van titel 2 van het wetsvoorstel, met betrekking tot de afmelding, gaat niet ver genoeg. Dit amendement beoogt die maatregel te verbeteren door meer bepaald te voorzien in een nauwkeurige procedure, meer bepaald wanneer er geen CPBW of geen vakbondsafvaardiging is.

jours suivant l’envoi par le fonctionnaire à l’employeur du procès-verbal de non-conciliation.”.”.

JUSTIFICATION

La section 2, chapitre 2 du Titre 2 de la proposition de loi relative à la déconnexion ne va pas suffisamment loin. Cet amendement a pour but d’améliorer ce dispositif en prévoyant notamment une procédure précise, particulièrement en l’absence de CPPT ou de délégation syndicale.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 3 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 16

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 16. Krachtens artikel 15 van deze wet wordt op federaal niveau een twaalf maanden durend experiment opgestart, te rekenen van de datum van bekendmaking van deze wet, waarbij zal worden nagegaan hoe de arbeidstijd zich verhoudt tot het redelijke gebruik van het elektronisch berichtenverkeer door de loontrekkenden of de ambtenaren.

Dat experiment kan aanleiding geven tot het uitvaardigen van richtlijnen voor de ondernemingen.

De Koning bepaalt de reikwijdte van dat experiment, en met name de betrokken instanties, het aantal proefpersonen, de doelgroepen en de nadere evaluatieregels.”

VERANTWOORDING

Afdeling 2, hoofdstuk 2 van titel 2 van het wetsvoorstel, betreffende het afmeldingsrecht, gaat niet ver genoeg. Dit amendement beoogt die regeling te verbeteren.

Dit amendement strekt ertoe in een wettelijke grondslag te voorzien om op nationaal niveau een gecoördineerd experiment op te zetten omtrent het gevoelige thema van het correcte gebruik van de elektronische post, zeker op de dagen waarop niet wordt gewerkt en buiten de gebruikelijke werkuren. In dat verband moet de reikwijdte van dat experiment worden bepaald, inzonderheid de structuren in de overheids- en in de privésector die erbij betrokken zijn, de omvang van de steekproef, de doelgroepen en de nadere evaluatieregels. Op basis van de resultaten van het experiment moeten richtlijnen worden uitgewerkt die zijn afgestemd op de verschillende structuren en vraagstukken. Het experiment duurt maximum 12 maanden.

N° 3 DE MME **FONCK**

Art. 16

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 16. En vertu de l'article 15 de la présente loi, une expérimentation au niveau fédéral d'une durée de douze mois prenant cours à la date de la publication de la présente loi, portant sur l'articulation du temps de travail et de l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics sera mise en place.

Cette expérimentation peut donner lieu à l'édiction de lignes directrices à destination des entreprises.

Le Roi définit le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures concernées, la taille de l'échantillon, les populations cibles et les modalités d'évaluation.”

JUSTIFICATION

La section 2, chapitre 2 du Titre 2 de la proposition de loi relative à la déconnexion ne va pas suffisamment loin. Cet amendement a pour but d'améliorer ce dispositif.

Le présent amendement prévoit une base légale pour mettre en place une expérimentation coordonnée au niveau national sur le sujet sensible du bon usage des messageries électroniques, notamment durant les jours non-travaillés et en dehors des horaires classiques. Ainsi, il faut définir le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures publiques et privées concernées, la taille de l'échantillon, les populations cibles et les modalités d'évaluation. L'expérimentation devra déboucher sur l'établissement de lignes directrices adaptées aux différentes structures et problématiques. L'expérimentation a une durée de 12 mois maximum.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 4 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 17

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 17. Artikel 16 van deze wet treedt in werking de eerste dag van de zesde maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 15 treedt in werking de eerste dag van de achttiende maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad.”.

VERANTWOORDING

Afdeling 2, hoofdstuk 2 van titel 2 van het wetsvoorstel, betreffende het afmeldingsrecht, gaat niet ver genoeg. Dit amendement beoogt de erin vervatte regeling te verbeteren. Om de ondernemingen te helpen bij het opstellen van hun eigen handvest, treden de bepalingen van deze wet (met uitzondering van die met betrekking tot de wettelijke basis voor het experiment) in werking op de eerste dag van de achttiende maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*. Aldus zullen de ondernemingen kunnen beschikken over de resultaten van het proefproject om hun handvest op te stellen.

N° 4 DE MME **FONCK**

Art. 17

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 17. L'article 16 de la présente loi entre vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au Moniteur belge.

L'article 15 entre en vigueur le premier jour du dix-huitième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au Moniteur belge.”.

JUSTIFICATION

La section 2, chapitre 2 du Titre 2 de la proposition de loi relative à la déconnexion ne va pas suffisamment loin. Cet amendement a pour but d'améliorer ce dispositif. Afin d'aider les entreprises dans l'élaboration de leur propre charte, les dispositions de ce chapitre (autres que la base légale pour l'expérimentation) entrent en vigueur le premier jour du dix-huitième mois suivant la publication de la présente loi au *Moniteur belge*. De la sorte, les entreprises disposeront des résultats de l'expérimentation pour rédiger leur charte.

Catherine FONCK (cdH)