

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

15 mars 2021

PROJET DE LOI

**accordant un droit
au petit chômage aux travailleurs
afin de recevoir un vaccin
contre le coronavirus COVID-19**

SOMMAIRE

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet	7
Avis du Conseil d'État	9
Projet de loi	15
Avis de l'Autorité de protection des données	17
Avis du Conseil National du Travail	29

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 maart 2021

WETSONTWERP

**houdende toekenning van een recht
op klein verlet voor werknemers met het oog
op het toegediend krijgen van een vaccin ter
bescherming tegen het coronavirus COVID-19**

INHOUD

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp	7
Advies van de Raad van State	9
Wetsontwerp	15
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit	23
Advies van de Nationale Arbeidsraad	37

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 8, § 2, 2°, DE LA LOI DU 15 DÉCEMBRE 2013,
L'ANALYSE D'IMPACT N'A PAS ÉTÉ DEMANDÉE.

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 8, § 2, 2°, VAN DE WET VAN 15 DECEMBER 2013
WERD DE IMPACTANALYSE NIET GEVRAAGD.

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET RÈGLEMENT.**

04227

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 15 mars 2021.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 15 maart 2021 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 16 mars 2021.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 16 maart 2021 door de Kamer ontvangen.</i>

<i>N-VA</i>	<i>: Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen</i>	<i>: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>PS</i>	<i>: Parti Socialiste</i>
<i>VB</i>	<i>: Vlaams Belang</i>
<i>MR</i>	<i>: Mouvement Réformateur</i>
<i>CD&V</i>	<i>: Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>PVDA-PTB</i>	<i>: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique</i>
<i>Open Vld</i>	<i>: Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>sp.a</i>	<i>: socialistische partij anders</i>
<i>cdH</i>	<i>: centre démocrate Humaniste</i>
<i>DéFI</i>	<i>: Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
<i>INDEP-ONAFH</i>	<i>: Indépendant - Onafhankelijk</i>

<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>		<i>Afkorting bij de numerering van de publicaties:</i>	
<i>DOC 55 0000/000</i>	<i>Document de la 55^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi</i>	<i>DOC 55 0000/000</i>	<i>Parlementair document van de 55^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>
<i>QRVA</i>	<i>Questions et Réponses écrites</i>	<i>QRVA</i>	<i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>
<i>CRIV</i>	<i>Version provisoire du Compte Rendu Intégral</i>	<i>CRIV</i>	<i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>
<i>CRABV</i>	<i>Compte Rendu Analytique</i>	<i>CRABV</i>	<i>Beknopt Verslag</i>
<i>CRIV</i>	<i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>	<i>CRIV</i>	<i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>
<i>PLEN</i>	<i>Séance plénière</i>	<i>PLEN</i>	<i>Plenum</i>
<i>COM</i>	<i>Réunion de commission</i>	<i>COM</i>	<i>Commissievergadering</i>
<i>MOT</i>	<i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>	<i>MOT</i>	<i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>

RÉSUMÉ

Afin de faciliter la campagne de vaccination et d'obtenir ainsi une couverture vaccinale d'au moins 70% de la population, un droit à un congé de petit chômage est prévu pour les travailleurs en vue de l'administration d'un vaccin contre le coronavirus COVID-19.

Tout travailleur ayant un contrat de travail aura le droit de s'absenter du travail avec un salaire complet pour le temps nécessaire à la vaccination.

SAMENVATTING

Om de vaccinatiecampagne te faciliteren en zo het bekomen van een vaccinatiegraad van minstens 70% van de bevolking, wordt voorzien in een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19.

Elke werknemer verbonden door een arbeidsovereenkomst krijgt het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Actuellement, notre pays est gravement touché par la crise sanitaire provoquée par le coronavirus COVID-19. Dans ce contexte, le gouvernement a été contraint d'imposer des mesures restrictives à la société, qui ont un impact négatif grave sur la vie économique.

Afin de surmonter cette crise et de revenir à une vie économique normale le plus rapidement possible, il est nécessaire que la population soit vaccinée le plus largement possible contre le coronavirus COVID-19. Plus vite nous augmenterons le taux de vaccination, plus vite les mesures restrictives actuelles pourront être assouplies. Un groupe de travail sur l'opérationnalisation de la stratégie de vaccination COVID-19 est en train d'élaborer une stratégie de vaccination en consultation avec les Communautés.

Afin d'inciter au maximum les travailleurs à se faire vacciner, la présente loi établit un droit à l'absence rémunérée du travail. Cette mesure s'inspire de la réglementation en matière de petits chômages, qui se trouve à l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans l'arrêté royal du 28 août 1963. Toutefois, il a été décidé d'introduire le présent régime au moyen d'une loi distincte, d'une part parce qu'il concerne une situation très spécifique de nature temporaire et, d'autre part, parce que c'est la manière la plus rapide de mettre ce régime en place.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article définit le champ d'application du présent projet de loi. Elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les emploient. Le travailleur est toute personne liée à un employeur par un contrat de travail.

Article 3

Cet article accorde à tout travailleur le droit de s'absenter du travail sans perte de salaire, s'il se fait vacciner

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Momenteel wordt ons land zwaar getroffen door de gezondheids crisis veroorzaakt door het coronavirus COVID-19. In het kader hiervan is de regering genoodzaakt geweest om aan de samenleving beperkende maatregelen op te leggen, die een zware negatieve impact hebben op het economische leven.

Om deze crisis te overwinnen en zo snel mogelijk het normale economische leven te kunnen hervatten, is het nodig dat de bevolking zo breed mogelijk wordt gevaccineerd tegen het coronavirus COVID-19. Hoe sneller de vaccinatiegraad stijgt, hoe sneller ook de geldende beperkende maatregelen versoepeld kunnen worden. Een taskforce "operationalisering COVID-19-vaccinatiestrategie" is volop bezig een vaccinatiestrategie uit te werken in overleg met de Gemeenschappen.

Om werknemers maximaal te stimuleren zich te laten vaccineren, stelt deze wet een recht in op betaalde afwezigheid van het werk. Deze regeling is geïnspireerd op de regeling inzake het klein verlet, welke terug te vinden is in artikel 30, § 1^{er}, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het K.B. van 28 augustus 1963. Er wordt echter geopteerd om de huidige regeling via een aparte wet in te voeren, enerzijds omdat deze betrekking heeft op een zeer specifieke situatie met een tijdelijk karakter, anderzijds omdat dit de snelste manier is om de betrokken regeling van kracht te laten worden.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 2

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van dit wetsontwerp. Zij is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die hen tewerkstellen. Werknemer is iedere persoon die verbonden is met een werkgever door een arbeidsovereenkomst

Artikel 3

Dit artikel kent een recht toe aan elke werknemer om zonder loonverlies van het werk afwezig te zijn, wanneer

contre le coronavirus COVID-19. Le travailleur a ce droit pendant le temps nécessaire pour être vacciné. Cela couvre donc l'acte de vaccination en lui-même mais aussi par exemple les temps de trajets pour se rendre au lieu de vaccination. Le cas échéant, le travailleur pourra bénéficier de ce droit pour chaque injection.

Le droit à l'absence rémunérée du travail ne concerne que la vaccination elle-même. Si le travailleur tombe par la suite malade à cause de la vaccination, les règles normales concernant l'incapacité de travail et le salaire garanti s'appliquent.

Le travailleur qui fait usage de ce droit doit en informer son employeur au préalable afin de conserver son droit à sa rémunération.

En outre, le travailleur doit utiliser ce droit dans le but pour lequel il est accordé. Si l'employeur le demande, le travailleur doit fournir une preuve appropriée. La présentation de la confirmation du rendez-vous à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée constitue une preuve suffisante à cet égard. Pour autant que la confirmation ne mentionne pas quand le travailleur doit être présent dans un lieu où la vaccination est administrée, l'invitation doit être présentée.

La mise en œuvre pratique de cette possibilité de contrôle par l'employeur implique que ce dernier peut prendre connaissance des informations relatives à l'état de santé du travailleur.

Suite à l'avis du Conseil d'État et de l'Autorité de protection des données, il est donc stipulé que l'employeur ne peut utiliser les informations ainsi obtenues que dans le but d'organiser le travail et d'assurer une administration correcte des salaires. Comme l'Autorité de protection des données le précise dans son avis, il s'agit de finalités déterminées, explicites et légitimes, telles que visées à l'article 6.1.b du Règlement général sur la Protection des Données (RGPD). La mention de ces finalités dans le texte de loi constitue une garantie qui indique clairement que les employeurs ne peuvent utiliser les données pour aucune autre finalité, ce qui est essentiel, au vu des informations sensibles que le travailleur doit divulguer pour utiliser le droit à l'absence rémunérée du travail.

Dans le cadre de l'obligation prévue à l'article 9.2. g) du RGPD de prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux

hij zich laat vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. De werknemer beschikt over dit recht gedurende de tijd die nodig is om zich te laten vaccineren. Hiermee wordt zowel de tijd van de eigenlijke vaccinatie beoogd, maar bij voorbeeld ook de tijd nodig voor de werknemer om zich te verplaatsen naar en van de locatie waar de vaccinatie zal plaatsvinden. Indien toepasselijk, wordt het recht toegekend voor elke vereiste injectie.

Het recht op betaalde afwezigheid van het werk heeft enkel betrekking op de vaccinatie zelf. Indien de werknemer nadien ten gevolge van de vaccinatie ziek zou worden, dan geldt de gewone regeling inzake arbeidsongeschiktheid en gewaarborgd loon.

De werknemer die van dit recht gebruik maakt, moet zijn werkgever daarvan op voorhand verwittigen teneinde zijn recht op loon te behouden.

De werknemer dient dit recht bovendien te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Als de werkgever daarom verzoekt, dient de werknemer een passend bewijs te leveren. Het voorleggen van de bevestiging van de afspraak om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, geldt in dit verband als voldoende bewijs. In zoverre de bevestiging niet vermeldt wanneer de werknemer aanwezig dient te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, dient ook de uitnodiging voorgelegd te worden.

De concrete toepassing van deze mogelijkheid tot controle door de werkgever, leidt ertoe dat de werkgever informatie kan inkijken die betrekking heeft op de gezondheidstoestand van de werknemer.

Gevolg gevend aan het advies van de Raad van State en aan dat van de Gegevensbeschermingsautoriteit, wordt daarom bepaald dat de werkgever de aldus verkregen informatie enkel mag gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie. Zoals de Gegevensbeschermingsautoriteit in zijn advies aangeeft, zijn dit welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden, zoals bedoeld bij artikel 6.1.b) van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). De vermelding van deze twee doeleinden in de wettekst vormt een waarborg die duidelijk maakt dat de werkgevers de gegevens voor geen andere doeleinden kunnen en mogen gebruiken, wat gelet op de gevoelige informatie die de werknemer moet prijsgeven om van het recht op betaalde afwezigheid gebruik te maken, essentieel is.

In het kader van de verplichting voorzien in artikel 9.2. g) AVG om passende en specifieke maatregelen te treffen ter bescherming van de grondrechten en de

et des intérêts du travailleur concerné, il est en outre stipulé que l'employeur n'est pas autorisé à prendre une copie de la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous. L'employeur n'est pas non plus autorisé à enregistrer, sous quelque forme que ce soit, la raison de l'absence du travailleur et/ou à enregistrer que le travailleur a des problèmes de santé.

Article 4

Cet article règle la durée d'application de ce projet de loi. Le régime établi par ce projet de loi s'applique jusqu'à la fin de l'année (c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 2021 inclus).

Si les circonstances l'exigent, le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, proroger les règles prévues par le présent projet, sans dépasser la date du 30 juin 2022.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

fundamentele belangen van de betrokken werknemer, wordt verder bepaald dat het de werkgever niet is toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Het is de werkgever evenmin toegestaan om onder welke vorm dan ook de reden van de afwezigheid van de werknemer te registreren en/of te registreren dat de werknemer gezondheidsproblemen heeft.

Artikel 4

Dit artikel regelt de temporele werking van dit wetsontwerp. De regeling die dit wetsontwerp instelt, geldt tot het einde van het jaar (m.a.w. tot en met 31 december 2021).

Zo de omstandigheden dit vereisen, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij in Ministerraad overlegd besluit de regeling van dit wetsontwerp verlengen, zonder evenwel de datum van 30 juni 2022 te mogen overschrijden.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19

CHAPITRE 1^{er} – Disposition introductive et champ d'application.**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Article 2

Cette loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent.

CHAPITRE 2 – Droit à l'absence rémunérée au travail.**Article 3**

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19. Le travailleur a ce droit pendant le temps nécessaire à la vaccination.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur et dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination lui est connu. Il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

À la demande de l'employeur, le travailleur doit en fournir la preuve. La présentation d'une invitation à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée et la confirmation du rendez-vous, précisant le lieu et l'heure, pour autant qu'elle soit facilement disponible pour le travailleur, et ce, en sus de l'invitation, constitue une preuve suffisante.

CHAPITRE 3 – Entrée en vigueur et application dans le temps.**Article 4**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19

HOOFDSTUK 1 – Algemene bepaling en toepassingsgebied.**Artikel 1**

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

Artikel 2

Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers die hen tewerkstellen.

HOOFDSTUK 2 – Recht op betaalde afwezigheid van het werk.**Artikel 3**

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19. De werknemer heeft dit recht gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen en onmiddellijk vanaf het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie voor hem bekend is. Hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer hiervan het bewijs voor te leggen. De voorlegging van een uitnodiging om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend en de bevestiging van de afspraak waaruit plaats en uur blijkt, voor zover deze eenvoudig beschikbaar is voor de werknemer en dit bovenop de uitnodiging, geldt als voldoende bewijs.

HOOFDSTUK 3 – Inwerkingtreding en temporele werking.**Artikel 4**

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt en treedt buiten werking op 31 december 2021.

Le Roi peut modifier la date de fin de vigueur visée au premier alinéa, après avis du Conseil national du Travail, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, et sans que cette date puisse être postérieure au 1^{er} juillet 2022.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in het eerste lid bedoelde datum van buitenwerkingtreding wijzigen, zonder dat deze datum na 1 juli 2022 mag komen te liggen.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 68.881/1 DU 23 FÉVRIER 2021

Le 16 février 2021, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de cinq jours ouvrables, sur un avant-projet de loi "accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19".

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 18 février 2021. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Chantal Bamps et Bert Thys, conseillers d'État, Michel Tison et Johan Put, assesseurs, et Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Tim Corthaut, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Chantal Bamps, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 23 février 2021.

*

1. Conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée dans la demande d'avis comme suit:

"De actuele gezondheids crisis als gevolg van het coronavirus COVID-19 maakt het noodzakelijk voor de regering om onverwijld de nodige maatregelen te nemen die van aard kunnen zijn om zo snel mogelijk de COVID-19 pandemie onder controle te krijgen en een herstel van het normale economische leven mogelijk te maken.

De uitbraak van het coronavirus COVID-19 werd door de WHO op 11 maart 2020 als een pandemie gekwalificeerd. Gelet op de verspreiding van het coronavirus COVID-19 op Europees grondgebied en in België, zijn een hele reeks beperkende maatregelen genomen die thans zijn vastgesteld in het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID 19 te beperken.

Ondertussen zijn diverse vaccins ontwikkeld die de bevolking kunnen beschermen tegen het coronavirus COVID-19. In het licht hiervan wordt op dit ogenblik door de autoriteiten een brede vaccinatiestrategie en -campagne uitgerold.

Voor een optimale doeltreffendheid van het vaccin bij de bevolking en het ontstaan van groepsimmunitet, zou minstens 70 % van de Belgen zich moeten laten vaccineren. Groepsimmunitet wil zeggen dat een voldoende grote groep

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 68.881/1 VAN 23 FEBRUARI 2021

Op 16 februari 2021 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van vijf werkdagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19".

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 18 februari 2021. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Chantal Bamps en Bert Thys, staatsraden, Michel Tison en Johan Put, assesseurs, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Tim Corthaut, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Chantal Bamps, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 23 februari 2021.

*

1. Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 3^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisende karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling in de adviesaanvraag gemotiveerd als volgt:

"De actuele gezondheids crisis als gevolg van het coronavirus COVID-19 maakt het noodzakelijk voor de regering om onverwijld de nodige maatregelen te nemen die van aard kunnen zijn om zo snel mogelijk de COVID-19 pandemie onder controle te krijgen en een herstel van het normale economische leven mogelijk te maken.

De uitbraak van het coronavirus COVID-19 werd door de WHO op 11 maart 2020 als een pandemie gekwalificeerd. Gelet op de verspreiding van het coronavirus COVID-19 op Europees grondgebied en in België, zijn een hele reeks beperkende maatregelen genomen die thans zijn vastgesteld in het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID 19 te beperken.

Ondertussen zijn diverse vaccins ontwikkeld die de bevolking kunnen beschermen tegen het coronavirus COVID-19. In het licht hiervan wordt op dit ogenblik door de autoriteiten een brede vaccinatiestrategie en -campagne uitgerold.

Voor een optimale doeltreffendheid van het vaccin bij de bevolking en het ontstaan van groepsimmunitet, zou minstens 70 % van de Belgen zich moeten laten vaccineren. Groepsimmunitet wil zeggen dat een voldoende grote groep

mensen weerstand heeft opgebouwd tegen het virus, waardoor het virus niet meer of nog maar zeer moeilijk kan circuleren. Hoe sneller de vaccinatiegraad stijgt, hoe sneller dus ook de geldende beperkende maatregelen kunnen versoepeld worden.

Het voorliggende voorontwerp van wet bevat een maatregel om werknemers te stimuleren zich te laten vaccineren, door te voorzien in een recht op bezoldigde afwezigheid. Dit voorontwerp van wet draagt aldus bij aan een zo breed mogelijke vaccinatie van de bevolking en de invoering van die wet dient om die reden zo snel mogelijk te geschieden”.

*

2. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à l'examen de la compétence de l'auteur de l'acte, du fondement juridique¹ et de l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

3.1. S'inspirant de l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 "relative aux contrats de travail", mais indépendamment de ce dernier, l'avant-projet vise à accorder aux travailleurs le droit de s'absenter du travail sans perte de rémunération, afin de leur permettre de se faire vacciner contre le coronavirus COVID-19.

3.2. L'article 2 de l'avant-projet définit le champ d'application. Le dispositif en projet instaure le petit chômage proprement dit (article 3, alinéa 1^{er}), fixe les conditions (avertir l'employeur à temps et avoir recours au petit chômage aux fins pour lesquelles il est accordé) (article 3, alinéa 2), et règle la preuve du rendez-vous pour la vaccination (article 3, alinéa 3). Le dispositif entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge* et cesse en principe d'être en vigueur le 31 décembre 2021, le Roi pouvant toutefois – après avis du Conseil national du travail (CNT) – reporter cette fin de vigueur au 1^{er} juillet 2022 au plus tard (article 4).

FORMALITÉS

4.1. Ainsi que l'observe à juste titre le CNT dans son avis du 5 février 2021, le projet donne lieu à un flux de données à caractère personnel sensibles.

En effet, les employeurs seront directement informés – certes pas dans tous les cas, car l'on peut aussi se faire vacciner pendant son temps libre – sur le statut vaccinal de

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité avec les normes supérieures.

mensen weerstand heeft opgebouwd tegen het virus, waardoor het virus niet meer of nog maar zeer moeilijk kan circuleren. Hoe sneller de vaccinatiegraad stijgt, hoe sneller dus ook de geldende beperkende maatregelen kunnen versoepeld worden.

Het voorliggende voorontwerp van wet bevat een maatregel om werknemers te stimuleren zich te laten vaccineren, door te voorzien in een recht op bezoldigde afwezigheid. Dit voorontwerp van wet draagt aldus bij aan een zo breed mogelijke vaccinatie van de bevolking en de invoering van die wet dient om die reden zo snel mogelijk te geschieden.”

*

2. Overeenkomstig artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, heeft de afdeling Wetgeving zich moeten beperken tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond,¹ alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

3.1. Het voorontwerp beoogt om – geïnspireerd op, maar los van, artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 "betreffende de arbeidsovereenkomsten" – werknemers het recht te geven om zonder loonverlies afwezig te zijn op het werk om hen in staat te stellen zich te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19.

3.2. Artikel 2 van het voorontwerp bepaalt het toepassingsgebied. De ontworpen regeling voert het eigenlijke werkverlet in (artikel 3, eerste lid), bepaalt de voorwaarden (tijdig verwittigen van de werkgever en het verlet gebruiken voor wat het bedoeld is) (artikel 3, tweede lid), en regelt het bewijs van de vaccinatieafspraken (artikel 3, derde lid). De regeling treedt in werking op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, en treedt in beginsel buiten werking op 31 december 2021, zij het dat de Koning – na advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) – die buitenwerkingtreding mag uitstellen tot ten laatste 1 juli 2022 (artikel 4).

VORMVEREISTEN

4.1. Zoals de NAR terecht opmerkt in zijn advies van 5 februari 2021 brengt het ontwerp een gegevensstroom op gang van gevoelige persoonsinformatie.

Werkgevers zullen immers rechtstreeks – zij het niet in alle gevallen, want men kan ook in de vrije tijd gevaccineerd worden – informatie krijgen over de vaccinatiestatus van hun

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

leurs membres du personnel. Le CNT souligne à cet égard que “toute information fournie dans ce cadre par le travailleur à la demande de l’employeur devra être utilisée dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour apporter la preuve suffisante pour bénéficiaire de la rémunération. Celle-ci devra ensuite être détruite”.

L’avant-projet reste muet à ce sujet. Force est néanmoins de constater que l’article 3, alinéas 2 et 3, de l’avant-projet implique le traitement de données à caractère personnel, dans le cadre duquel des informations sensibles sont partagées qui – nonobstant la suggestion du CNT de détruire ensuite les données – ne peuvent pas purement et simplement être considérées comme passer “inaperçues”.

4.2. L’article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 “relatif à la protection des personnes physiques à l’égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)”, combiné avec l’article 57, paragraphe 1^{er}, c), et le considérant 96 de ce règlement, imposent de consulter l’autorité de contrôle, en l’occurrence l’Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 “portant création de l’Autorité de protection des données”, dans le cadre de l’élaboration d’une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d’une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement.

4.3. Interrogé à propos de cet avis, le délégué a répondu en ces termes:

“Het ontwerp van wet is niet voorgelegd aan de Gegevensbeschermingsautoriteit. Het recht op betaalde afwezigheid van het werk waarin het ontwerp voorziet, is een doelgebonden recht. Om die reden voorziet de wet in een regeling waardoor de werkgever zich ervan kan vergewissen dat de werknemer het recht inderdaad gebruikt waarvoor het is bedoeld. De werknemer dient daarbij geen medische gegevens, noch een attest van vaccinatie te bezorgen aan zijn werkgever. Op voorstel van de NAR zelf, is in de wet bepaald dat de voorlegging van een uitnodiging om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn in een vaccinatiecentrum en de bevestiging van de afspraak waaruit plaats en uur blijkt, geldt als voldoende bewijs. Uit de voorlegging van deze gegevens kan de werkgever niet met absolute zekerheid gevoelige persoonlijke informatie afleiden aangaande de vaccinatiestatus van de werknemer. Het ontwerp van wet verplicht de werknemer ook geenszins om zich te laten vaccineren (dat blijft een persoonlijke keuze), noch verplicht het de werknemer om van het recht op betaalde afwezigheid gebruik te maken wanneer hij zich laat vaccineren (de werknemer kan bv. kiezen om verlof op te nemen of eventueel proberen de afspraak te verplaatsen teneinde zich buiten de werkuren te laten vaccineren)”.

4.4. Le fait qu’il s’agit d’un droit lié à un objectif (“doelgebonden”) n’empêche pas qu’il s’agit encore d’un traitement de données; au demeurant, conformément au RGPD, tout traitement de données à caractère personnel sensibles doit, par définition, être lié à une finalité, une définition légale de

personeelsleden. De NAR merkt in dat verband op dat “alle informatie die in dat verband door de werknemer op verzoek van de werkgever wordt verstrekt, binnen de strikte grenzen van wat nodig is, moet worden gebruikt om voldoende bewijs te leveren om gerechtigd te zijn op het loon. Vervolgens moet die vernietigd worden.”

Daarover wordt in het voorontwerp niets bepaald. Dat neemt niet weg dat moet worden vastgesteld dat artikel 3, tweede en derde lid, van het voorontwerp aanleiding geeft tot de verwerking van persoonsgegevens, waarbij gevoelige informatie wordt gedeeld die – ondanks de suggestie van de NAR om de gegevens achteraf te vernietigen – niet zomaar kan worden beschouwd als zijnde “ongezien”.

4.2. Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 “betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)”, gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichthoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 “tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit”, te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking.

4.3. Gevraagd naar dat advies antwoordde de gemachtigde:

“Het ontwerp van wet is niet voorgelegd aan de Gegevensbeschermingsautoriteit. Het recht op betaalde afwezigheid van het werk waarin het ontwerp voorziet, is een doelgebonden recht. Om die reden voorziet de wet in een regeling waardoor de werkgever zich ervan kan vergewissen dat de werknemer het recht inderdaad gebruikt waarvoor het is bedoeld. De werknemer dient daarbij geen medische gegevens, noch een attest van vaccinatie te bezorgen aan zijn werkgever. Op voorstel van de NAR zelf, is in de wet bepaald dat de voorlegging van een uitnodiging om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn in een vaccinatiecentrum en de bevestiging van de afspraak waaruit plaats en uur blijkt, geldt als voldoende bewijs. Uit de voorlegging van deze gegevens kan de werkgever niet met absolute zekerheid gevoelige persoonlijke informatie afleiden aangaande de vaccinatiestatus van de werknemer. Het ontwerp van wet verplicht de werknemer ook geenszins om zich te laten vaccineren (dat blijft een persoonlijke keuze), noch verplicht het de werknemer om van het recht op betaalde afwezigheid gebruik te maken wanneer hij zich laat vaccineren (de werknemer kan bv. kiezen om verlof op te nemen of eventueel proberen de afspraak te verplaatsen teneinde zich buiten de werkuren te laten vaccineren)”.

4.4. Het feit dat het om een “doelgebonden” recht gaat neemt niet weg dat het nog steeds gaat om gegevensverwerking; onder de AVG moet trouwens elke verwerking van gevoelige persoonsgegevens per definitie doelgebonden zijn, waarbij er bovendien een wettelijke omschrijving van dat doel vereist

cette finalité étant par ailleurs requise 2. La circonstance que l'employeur n'a pas de certitude quant au statut vaccinal ne porte pas non plus atteinte au fait que le travailleur doit communiquer à l'employeur des données personnelles sensibles que celui-ci traitera ensuite. Au demeurant, cette incertitude n'existe que pour les personnes qui n'ont pas demandé de petit chômage – pour les autres, il existe une présomption de vaccination (sans quoi il y aurait un usage abusif du petit chômage, ce qui constituerait par ailleurs une faute dans le chef du travailleur).

Il s'impose par conséquent de recueillir encore l'avis de l'Autorité de protection des données avant de déposer l'avant-projet à la Chambre.

4.5. Si l'accomplissement de la formalité susmentionnée devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

5. Invité à préciser le champ d'application du dispositif à l'examen, en particulier s'il doit être réputé coïncider avec le champ d'application de la loi du 3 juillet 1978, ou s'il vise également d'autres statuts pertinents, le délégué a répondu en ces termes:

“Het ontwerp van wet is van toepassing op werknemers, d.w.z. op eenieder die tewerkgesteld is op grond van een arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt geregeld in andere wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten dan de wet van 3 juli 1978 (bv. de uitzendkracht die wordt tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers).”

Si telle est effectivement l'intention de l'auteur de l'avant-projet, il conviendra de préciser en conséquence le texte de la disposition en projet. Dans ce cas, il est suggéré d'écrire:

“La présente loi est applicable à tous les travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail”.

Article 3

6.1. Invité à préciser la notion de “temps nécessaire à la vaccination” à l'article 3, le délégué a déclaré ce qui suit:

² Voir ci-dessous l'observation 6.2.

is.2 Het feit dat de werkgever geen zekerheid heeft over de vaccinatiestatus doet evenmin afbreuk aan het feit dat de werknemer gevoelige persoonsgegevens moet meedelen aan de werkgever, die de werkgever vervolgens ook verwerkt. Overigens is die onzekerheid er enkel met betrekking tot de personen die geen verlet hebben gevraagd – voor de anderen is er een vermoeden van vaccinatie (want anders werd het verlet misbruikt, wat dan weer een fout in hoofde van de werknemer zou uitmaken).

Het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit moet bijgevolg nog worden ingewonnen vooraleer het voorontwerp in de Kamer wordt ingediend.

4.5. Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het vervullen van de voornoemde vormvereiste nog wijzigingen zou ondergaan, moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, alsnog aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

5. Gevraagd om het toepassingsgebied van de voorliggende regeling te verduidelijken, in het bijzonder of dat geacht moet worden samen te vallen met het toepassingsgebied van de wet van 3 juli 1978, dan wel of ook andere ad hoc statuten worden bedoeld, antwoordde de gemachtigde:

“Het ontwerp van wet is van toepassing op werknemers, d.w.z. op eenieder die tewerkgesteld is op grond van een arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst wordt geregeld in andere wetten betreffende de arbeidsovereenkomsten dan de wet van 3 juli 1978 (bv. de uitzendkracht die wordt tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, zoals geregeld door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers).”

Indien dat inderdaad strookt met de intentie van de indiener van het voorontwerp, dient de tekst van de ontworpen bepaling dienovereenkomstig te worden verduidelijkt. Er wordt ter overweging gegeven om in dat geval te schrijven:

“Deze wet is van toepassing op alle werknemers en werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst.”

Artikel 3

6.1. Gevraagd om de notie “de tijd die nodig is voor de vaccinatie” in artikel 3, eerste lid, van het voorontwerp te verduidelijken”, antwoordde de gemachtigde:

² *Infra*, opmerking 6.2.

“Het recht op betaalde afwezigheid van het werk heeft enkel betrekking op de vaccinatie zelf. Indien de werknemer nadien ten gevolge van de vaccinatie ziek zou worden, dan geldt de gewone regeling inzake arbeidsongeschiktheid en gewaarborgd loon”.

Il est recommandé de faire mention de ces explications dans l'exposé des motifs.

6.2. Dans le droit fil des observations formulées ci-dessus concernant les formalités, l'avant-projet, compte tenu de son article 3, alinéas 2 et 3, sera complété par les garanties nécessaires au traitement des données à caractère personnel, plus particulièrement l'objectif du traitement – qui semble être limité à l'administration des salaires – et le délai de conservation des données. Il s'impose à tout le moins de faire expressément référence à ces garanties. Il convient de souligner par ailleurs que l'avant-projet s'inscrit dans un débat plus large concernant la mesure dans laquelle les employeurs peuvent avoir accès au statut vaccinal de leurs travailleurs, confirmant ainsi la nécessité d'un avis circonstancié de l'Autorité de protection des données.

6.3. À la question de savoir si l'intention est que la notion “dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination lui est connu” soit interprétée plus strictement que la notion “dans le plus bref délai” au sens de l'article 30, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978 dont le dispositif en projet s'inspire, le délégué a répondu:

“Het woord “onmiddellijk” is overgenomen uit het advies van de NAR en is inderdaad strenger dan “zo spoedig mogelijk”.”

La portée de la notion “dès que” manque de clarté. Cela signifierait à proprement parler que la confirmation électronique du rendez-vous devrait immédiatement être suivie de l'envoi d'un courriel à l'employeur ou d'un appel téléphonique à ce dernier, quel que soit le moment où le rendez-vous est fixé.

Indépendamment de la question de la nécessité d'utiliser une terminologie différente dans le dispositif en projet, on n'aperçoit pas clairement pourquoi la notion “dans le plus bref délai”, par exemple le jour ouvrable suivant, ne peut suffire, tout comme dans les cas visés à l'article 30, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 3 juillet 1978.

6.4. On notera enfin que le site web sur la vaccination permettrait de modifier le créneau proposé pour la vaccination.

6.4.1. Son attention ayant été attirée sur le fait que pour l'article 3, alinéa 3, de l'avant-projet, une discordance peut apparaître entre le moment indiqué sur l'invitation et celui de la confirmation, le délégué a fourni les précisions suivantes:

“Indien de werknemer de afspraak buiten de werkuren verplaatst, stelt zich geen probleem.

Indien de werknemer in uitzonderlijke gevallen de afspraak toch zou verplaatsen op een ander tijdstip dat ook nog tijdens

“Het recht op betaalde afwezigheid van het werk heeft enkel betrekking op de vaccinatie zelf. Indien de werknemer nadien ten gevolge van de vaccinatie ziek zou worden, dan geldt de gewone regeling inzake arbeidsongeschiktheid en gewaarborgd loon.”

Het verdient aanbeveling om deze duiding in de memorie van toelichting op te nemen.

6.2. In lijn met wat hoger is uiteengezet bij de vormvereisten dient het voorontwerp, gelet op artikel 3, tweede en derde lid, ervan, te worden aangevuld met de nodige waarborgen voor de verwerking van persoonsgegevens, in het bijzonder het doel van de verwerking – die beperkt lijkt te zijn tot loonadministratie – en de bewaartermijn van de gegevens. Minstens dient uitdrukkelijk te worden verwezen naar deze waarborgen. Bovendien dient te worden benadrukt dat het voorontwerp kadert in een ruimer debat over de mate waarin werkgevers toegang kunnen krijgen tot de vaccinatiestatus van hun werknemers, wat meteen de noodzaak van een gedegen advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit bevestigt.

6.3. Gevraagd of de notie “onmiddellijk vanaf het tijdstip of tijdsslot van de vaccinatie voor hem bekend is” bedoeld is om strenger te zijn dan de notie “zo spoedig mogelijk” als bedoeld in artikel 30, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 waarop de ontworpen regeling is geïnspireerd, antwoordde de gemachtigde:

“Het woord “onmiddellijk” is overgenomen uit het advies van de NAR en is inderdaad strenger dan “zo spoedig mogelijk”.”

De draagwijdte van de notie “onmiddellijk” is niet duidelijk. Strikt genomen zou het betekenen dat na het elektronisch bevestigen van de afspraak er meteen een mail of telefoon naar de werkgever zou moeten volgen, ongeacht het tijdstip waarop de afspraak wordt gemaakt.

Daargelaten de vraag naar de noodzaak van het gebruik van een afwijkende terminologie in de ontworpen regeling, is het niet duidelijk waarom de notie “zo spoedig mogelijk”, bijvoorbeeld op de volgende werkdag niet kan volstaan, net zoals bij de gevallen bedoeld in artikel 30, § 1, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978.

6.4. Ten slotte dient te worden opgemerkt dat de vaccinatiewebsite het mogelijk zou maken om het voorgestelde vaccinatieslot om te boeken.

6.4.1. Erop gewezen dat er voor artikel 3, derde lid, van het voorontwerp een discrepantie kan ontstaan tussen het tijdstip op de uitnodiging en dit van de bevestiging, gaf de gemachtigde de volgende duiding:

“Indien de werknemer de afspraak buiten de werkuren verplaatst, stelt zich geen probleem.

Indien de werknemer in uitzonderlijke gevallen de afspraak toch zou verplaatsen op een ander tijdstip dat ook nog tijdens

de werkuren ligt, dan volstaat de bevestiging van de nieuwe datum en/of uur”.

6.4.2. Il ressort des explications données par le délégué que la présentation de l'invitation visée à l'article 3, alinéa 3, de l'avant-projet, est en fait superflue, dès lors que toute invitation à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée doit être confirmée.

Dans un souci de clarté de la réglementation, mieux vaudrait dès lors omettre pour tous la mention “la présentation d'une invitation” de la disposition en projet.

Article 4

7. La loi à adopter cesse d'être en vigueur à la fin du jour de la fin de vigueur. La formulation de l'article 4, alinéa 2, de l'avant-projet paraît impliquer que le dernier jour possible de fin de vigueur est le 1^{er} juillet 2022.

À la question de savoir s'il ne s'agirait pas plutôt du 30 juin 2022, le délégué a répondu:

“De bedoeling is inderdaad dat de regeling van de wet hooguit tot en met 30 juni 2022 kan worden verlengd door de Koning”.

Dans l'intérêt de la sécurité juridique, il serait plus correct de reformuler l'article 4, alinéa 2, de l'avant-projet en ces termes:

“Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, reporter la date de fin de vigueur visée à l'alinéa 1^{er} jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard”.

*

Le greffier,

Wim GEURTS

Le président,

Marnix VAN DAMME

de werkuren ligt, dan volstaat de bevestiging van de nieuwe datum en/of uur.”

6.4.2. Uit de door de gemachtigde gegeven toelichting blijkt dat het voorleggen van de uitnodiging in artikel 3, derde lid, van het voorontwerp, eigenlijk overbodig is, nu elke uitnodiging om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend dient bevestigd te worden.

In het belang van de duidelijkheid van de regelgeving kan bijgevolg de vermelding van “de voorlegging van de uitnodiging” best voor iedereen uit de ontworpen bepaling worden weggelaten.

Artikel 4

7. De aan te nemen wet treedt buiten werking op het einde van de dag van buitenwerkingtreding. De formulering van artikel 4, tweede lid, van het voorontwerp lijkt tot gevolg te hebben dat de laatst mogelijke dag van buitenwerkingtreding 1 juli 2022 is.

Gevraagd of niet veeleer 30 juni 2022 wordt bedoeld, antwoordde de gemachtigde:

“De bedoeling is inderdaad dat de regeling van de wet hooguit tot en met 30 juni 2022 kan worden verlengd door de Koning”.

In het belang van de rechtszekerheid zou het correcter zijn artikel 4, tweede lid, van het voorontwerp te herformuleren als volgt:

“De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in het eerste lid bedoelde datum van buitenwerkingtreding uitstellen tot uiterlijk 30 juni 2022.”

*

De griffier,

Wim GEURTS

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,
SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

Le ministre du Travail est chargé de présenter en notre nom à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive et champ d'application****Article 1^{er}**

Le présent projet de loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Le présent projet de loi est applicable à tous les travailleurs et employeurs liés par un contrat de travail.

CHAPITRE 2**Droit à l'absence rémunérée au travail****Art. 3**

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19. Le travailleur a ce droit pendant le temps nécessaire à la vaccination.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur et dans le plus bref délai dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination lui est connu. Il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

À la demande de l'employeur, le travailleur doit en fournir la preuve. La présentation de la confirmation du rendez-vous à être présent à un moment donné dans

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK 1**Algemene bepaling en toepassingsgebied****Artikel 1**

Dit wetsontwerp regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

Dit wetsontwerp is van toepassing op alle werknemers en werkgevers verbonden door een arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK 2**Recht op betaalde afwezigheid van het werk****Art. 3**

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19. De werknemer heeft dit recht gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen en zo spoedig mogelijk vanaf het tijdstip of tijdsslot van de vaccinatie voor hem bekend is. Hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer hiervan het bewijs voor te leggen. Het voorleggen van de bevestiging van de afspraak om op een bepaald tijdstip

un lieu où la vaccination est administrée, constitue une preuve suffisante. Pour autant que la confirmation ne mentionne pas quand le travailleur doit être présent dans un lieu où la vaccination est administrée, l'invitation doit être présentée.

L'employeur ne peut utiliser les informations ainsi obtenues que dans le but d'organiser le travail et d'assurer une administration correcte des salaires. L'employeur n'est pas autorisé à prendre une copie de la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous. L'employeur peut seulement enregistrer l'absence du travailleur comme absence petit chômage. Il est interdit pour l'employeur d'enregistrer la raison du petit chômage et/ou d'enregistrer que le travailleur a des problèmes de santé.

CHAPITRE 3

Entrée en vigueur et application dans le temps

Art. 4

Le présent projet de loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge* et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du travail, par un arrêté délibéré en Conseil des ministres, reporter la date de fin de vigueur visée à l'alinéa 1^{er} jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.

Donné à Bruxelles, le 14 mars 2021

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, geldt als voldoende bewijs. In zoverre de bevestiging niet vermeldt wanneer de werknemer aanwezig dient te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, dient de uitnodiging voorgelegd te worden.

De werkgever mag de informatie die hij aldus verkrijgt enkel gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie. Het is de werkgever niet toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Het is de werkgever enkel toegestaan om de afwezigheid van de werknemer te registreren als klein verlet. Het is de werkgever niet toegestaan om te reden van het klein verlet te registreren en/of te registreren dat de werknemer gezondheidsproblemen heeft.

HOOFDSTUK 3

Inwerkingtreding en temporele werking

Art. 4

Dit wetsontwerp treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt en treedt buiten werking op 31 december 2021.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de in het eerste lid bedoelde datum van buitenwerkingtreding uitstellen tot uiterlijk 30 juni 2022.

Gegeven te Brussel, 14 maart 2021

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 25/2021 du 8 mars 2021

Objet : Avis concernant un avant-projet de loi accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19 (CO-A-2021-038)

L'Autorité de protection des données (ci-après l' "Autorité") ;

Vu la loi du 3 décembre 2017 *portant création de l'Autorité de protection des données*, en particulier les articles 23 et 26 (ci-après "la LCA") ;

Vu le Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 *relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la Directive 95/46/CE* (Règlement général sur la protection des données, ci-après "le RGPD") ;

Vu la loi du 30 juillet 2018 *relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel* (ci-après "la LTD") ;

Vu la demande d'avis de Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-premier Ministre et Ministre de l'Économie et du Travail, reçue le 24/02/2021 ;

Vu le rapport de Madame Alexandra Jaspar, Directrice du Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données ;

Émet, le 8 mars 2021, l'avis suivant :

I. OBJET DE LA DEMANDE

1. L'avant-projet de loi *accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19*, ci-après le projet, qui est soumis en urgence pour avis, autorise un travailleur à s'absenter sans perte de salaire lorsqu'il répond pendant ses heures de travail à l'invitation à se faire vacciner. Cette mesure doit contribuer à parvenir à un taux de vaccination de la population le plus élevé possible en vue de lutter contre la pandémie de coronavirus. Il s'agit d'une mesure temporaire qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021, date à laquelle toute personne qui le souhaite devrait être vaccinée.

2. L'application concrète de cette mesure requiert le traitement d'informations relatives au travailleur dans le chef de l'employeur. En vertu de l'article 3, deuxième alinéa du projet, le travailleur doit informer au préalable l'employeur du moment où il peut se présenter pour être vacciné. Si l'employeur le demande, le travailleur doit en fournir la preuve. L'article 3, troisième alinéa du projet précise que les documents suivants constituent une preuve suffisante : l'invitation à être vacciné **et** la confirmation du rendez-vous, pour autant qu'elle soit facilement disponible pour le travailleur. Il est indéniable que dans le cadre de l'utilisation par un travailleur du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus, l'employeur obtient des informations liées à la santé de ce travailleur.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE

a) *Base juridique*

3. Tout traitement de données à caractère personnel doit reposer sur une base juridique au sens de l'article 6 du RGPD. En outre, le traitement de catégories particulières de données à caractère personnel¹ visées par l'article 9 du RGPD est soumis à des conditions strictes.

4. Le traitement dans le chef de l'employeur, dans la mesure où il concerne des données à caractère personnel ordinaires, peut s'appuyer sur une obligation légale (article 6.1.c) du RGPD).

5. Comme cela a déjà été souligné au point 2, l'utilisation du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus conduit, dans le chef de l'employeur, à la collecte d'une information liée à la santé de son travailleur. Cette information fait partie des catégories particulières de données à caractère personnel dont le traitement est interdit (article 9.1 du RGPD), à moins qu'il

¹ Ce sont les données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.

puisse reposer sur un des fondements juridiques mentionnés à l'article 9.2 du RGPD. En l'occurrence, le traitement de données relatives à la santé peut se baser sur l'article 9.2.g) du RGPD, à savoir *le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public important, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre*. Ce même article exige toutefois à cet égard que *des mesures adéquates et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée* soient prévues. Une attention particulière sera accordée ci-après à ces mesures adéquates et spécifiques.

b) Finalités

6. Dans le cadre de l'exercice par un travailleur du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus, l'employeur enregistrera aussi bien le moment de l'absence du travailleur que le type d'absence (petit chômage). L'Autorité présume que cela est nécessaire pour permettre à l'employeur de prendre des mesures en vue de l'organisation du travail d'une part et de l'administration correcte des salaires d'autre part.

7. Dans le chef de l'employeur en tant que responsable du traitement, ce sont les deux seules finalités du traitement des données à caractère personnel susmentionnées. Ce sont des finalités déterminées, explicites et légitimes (article 6.1.b) du RGPD). Elles doivent être mentionnées explicitement dans le texte du projet. La mention de ces finalités dans le projet constitue une garantie qui indique clairement que les employeurs ne peuvent utiliser les données pour aucune autre finalité, ce qui est essentiel, au vu des informations sensibles que le travailleur doit divulguer pour utiliser le droit au petit chômage.

c) Proportionnalité

8. L'article 5.1.c) du RGPD prévoit que les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités visées (minimisation des données).

9. En vertu de l'article 3, troisième alinéa du projet, le travailleur doit - lorsque l'employeur le demande - présenter son invitation à la vaccination **ainsi que** la confirmation du rendez-vous.

10. L'employeur doit être en mesure de contrôler le motif du petit chômage. À cet effet, il suffit que le travailleur **présente** l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous à l'employeur afin que ce dernier puisse contrôler le moment du rendez-vous. Il est donc exclu que l'employeur prenne une copie de l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou qu'il retranscrive manuellement les informations qu'elle contient pour les ajouter par

exemple au dossier du personnel du travailleur concerné. Le texte du projet doit être adapté en ce sens. Cette précision n'est pas uniquement essentielle en vue du respect du principe de minimisation des données, elle constitue également une garantie afin d'éviter l'enregistrement inutile d'informations sensibles.

11. L'Autorité estime que présenter l'invitation à la vaccination et la confirmation du rendez-vous est excessif. Il appartient à l'auteur du projet de faire un choix. Afin d'éviter qu'un travailleur n'obtienne pas le petit chômage parce qu'il ne peut pas présenter le document requis, il importe de vérifier de quel document parmi ceux susmentionnés chaque travailleur pourra disposer avec certitude.

12. Au point 6.4.2 de son avis n° 68.881/1 du 23 février 2021, le Conseil d'État affirme que ce n'est pas tant l'invitation à la vaccination qui doit être présentée sur demande mais plutôt la confirmation. Le Conseil d'État est donc aussi d'avis que présenter l'invitation et la confirmation est excessif.

13. L'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous contient les données suivantes : les nom et prénom du travailleur, le lieu de la vaccination, le moment de la vaccination et le code de vaccination. La réalisation des finalités mentionnées aux points 6 et 7 n'exige, dans le chef de l'employeur, que le traitement d'une donnée, à savoir le moment du rendez-vous et donc le moment auquel le travailleur sera absent. L'employeur prendra évidemment connaissance du fait qu'il s'agit d'une absence pour une vaccination mais l'enregistrement de ce motif n'est pas nécessaire. Après avoir contrôlé l'invitation à la vaccination, il suffit d'enregistrer cette absence en tant que petit chômage à l'aide du code ou de la mention habituel(le) indiquant le petit chômage de manière à ce qu'elle ne puisse pas être distinguée des autres cas de petit chômage. L'application du régime de ce petit chômage ne peut en effet pas conduire à ce que l'employeur établisse une liste de ses travailleurs vaccinés. Il ressort des informations relatives à la stratégie de vaccination que le but est d'inviter d'abord les habitants plus âgés (+ de 65 ans) à se faire vacciner et ensuite les personnes qualifiées de patients à risques. Le fait que l'on commence la vaccination avec les patients à risques sera certainement suffisamment médiatisé. Cela signifie donc que le moment où l'on est invité à se faire vacciner peut comporter une indication relative à l'état de santé de la personne concernée. L'employeur ne peut pas non plus noter ou enregistrer sur la base de ce moment, sous quelque forme que ce soit, qu'un travailleur a des problèmes de santé. Il est recommandé de préciser explicitement dans le projet les deux aspects précités. Cette mention dans le projet constitue aussi une mesure appropriée et spécifique au sens de l'article 9.1.g) du RGPD.

d) Délai de conservation

14. En vertu de l'article 5.1.e) du RGPD, les données à caractère personnel ne peuvent pas être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée excédant celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

15. Au point 4.1 de son avis n° 68.881/1 du 23 février 2021, le Conseil d'État s'est également montré critique à l'égard du fait que le projet ne régissait pas la destruction des informations.

16. Si les mesures spécifiques proposées par l'Autorité dans le présent avis sont intégrées dans le projet, à savoir :

- le travailleur doit uniquement présenter à l'employeur l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous ;
- l'interdiction pour l'employeur de prendre une copie de l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous ;
- l'interdiction d'enregistrer le motif de ce petit chômage ;

seul le moment du rendez-vous est en fait traité et *de facto*, aucune information sensible n'est enregistrée par l'employeur. Dans ce cas, il n'y a aucune objection à l'application des délais de conservation applicables aux autres formes de petit chômage.

17. Si les mesures spécifiques susmentionnées ne sont pas instaurées, l'employeur enregistre des informations relatives à la santé de ses travailleurs et il faut explicitement mentionner combien de temps ces informations peuvent être conservées.

**PAR CES MOTIFS,
l'Autorité,**

constate que le texte du projet doit être adapté de manière à refléter clairement les points précisés ci-dessous :

- les finalités du traitement doivent être mentionnées (points 6 et 7) ;
- le travailleur ne doit présenter que l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous (points 10 et 13) ;
- interdiction pour l'employeur de prendre une copie de l'invitation à la vaccination/la

Avis 25/2021 - 6/6

confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous (points 10 et 16) ;

- il suffit de présenter soit l'invitation à la vaccination, soit la confirmation du rendez-vous (point 11) ;
- après avoir contrôlé l'invitation à la vaccination ou la confirmation du rendez-vous, cette absence peut être enregistrée en tant que petit chômage à l'aide du code ou de la mention habituel(le) indiquant le petit chômage de manière à ne pas pouvoir être distinguée des autres cas de petit chômage (point 13) ;
- si les garanties proposées ne sont pas reprises dans le texte, le délai de conservation doit être défini (points 16 et 17).



Alexandra Jaspar
Directrice du Centre de Connaissances





Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 25/2021 van 8 maart 2021

Betreft: Advies m.b.t. een voorontwerp van wet houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19 (CO-A-2021-038)

De Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna de "Autoriteit");

Gelet op de wet van 3 december 2017 tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit, inzonderheid op artikelen 23 en 26 (hierna "WOG");

Gelet op de Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (hierna "AVG");

Gelet op de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (hierna "WVG");

Gelet op het verzoek om advies van de heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, ontvangen op 24/02/2021;

Gelet op het verslag van mevrouw Alexandra Jaspar, Directeur van het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit ;

Brengt op 8 maart 2021 het volgend advies uit:

I. VOORWERP VAN DE AANVRAAG

1. Het voorontwerp van wet *houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19*, hierna het ontwerp, dat bij hoogdringendheid voor advies wordt voorgelegd, staat een werknemer toe om zonder loonverlies afwezig te zijn wanneer hij tijdens de werkuren gevolg geeft aan de uitnodiging om zich te laten vaccineren. Deze maatregel moet bijdragen tot de realisatie van een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad van de bevolking met het oog op de bestrijding van coronapandemie. Het is een tijdelijke maatregel die buiten werking treedt op 31 december 2021, tijdstip waarop iedereen die dat wenst, gevaccineerd zou moeten zijn.

2. De concrete toepassing van deze maatregel vereist de verwerking van informatie m.b.t. de werknemer in hoofde van de werkgever. Krachtens artikel 3, tweede lid, van het ontwerp moet de werknemer de werkgever vooraf op de hoogte brengen van het tijdstip waarop hij zich voor vaccinatie mag aanmelden. Wanneer de werkgever het verzoekt moet de werknemer hiervan het bewijs voorleggen. Artikel 3, derde lid, van het ontwerp bepaalt dat als voldoende bewijs geldt: de uitnodiging om gevaccineerd te worden **en** de bevestiging van de afspraak voor zover deze eenvoudig beschikbaar is voor de werknemer. Men kan er niet om heen dat de werkgever n.a.v. het gebruik door een werknemer van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, informatie verwerft die verband houdt met de gezondheid van die werknemer.

II. ONDERZOEK VAN DE AANVRAAG

a) *Rechtsgrond*

3. Elke verwerking van persoonsgegevens moet steunen op een rechtsgrond in de zin van artikel 6 AVG. Bovendien is de verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens¹ gevisieerd door artikel 9 AVG aan strikte voorwaarden onderworpen.

4. De verwerking in hoofde van de werkgever kan, voor zover ze betrekking heeft op gewone persoonsgegevens, gesteund worden op een wettelijke verplichting (artikel 6.1.c) AVG).

5. Zoals reeds aangestipt in punt 2, leidt het gebruik van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, in hoofde van de werkgever tot de verzameling van een informatie die verband houdt met de gezondheid van zijn werknemer. Deze informatie maakt deel uit van de bijzondere categorieën van

¹ Dit zijn persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, of het lidmaatschap van een vakbond blijken, en verwerking van genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, of gegevens over gezondheid, of gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.

persoonsgegevens waarvan de verwerking verboden is (artikel 9.1 AVG) tenzij de verwerking kan gestoeld worden op een van de rechtsgronden vermeld in artikel 9.2 AVG. *In casu* kan de verwerking van gegevens over de gezondheid gebaseerd worden op artikel 9.2. g) AVG, namelijk *de verwerking is noodzakelijk om redenen van zwaarwegend algemeen belang, op grond van Unierecht of lidstatelijk recht*. Datzelfde artikel vereist daarbij wel dat *passende en specifieke maatregelen worden getroffen ter bescherming van de grondrechten en de fundamentele belangen van de betrokkene*. Aan deze passende en specifieke maatregelen zal hierna bijzondere aandacht worden geschonken.

b) Doeleinden

6. De werkgever zal n.a.v. de uitoefening door een werknemer van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, zowel het tijdstip van afwezigheid van de werknemer evenals het type van afwezigheid (klein verlet) registreren. De Autoriteit veronderstelt dat dit nodig is om de werkgever toe te laten maatregelen te nemen met het oog op de organisatie van het werk enerzijds en het verzorgen van een correcte loonadministratie anderzijds.

7. In hoofde van de werkgever als verwerkingsverantwoordelijke zijn dit de enige twee doeleinden van de verwerking van de hiervoor vermelde persoonsgegevens. Dit zijn welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden (artikel 6.1.b) AVG). Ze moeten uitdrukkelijk in de tekst van het ontwerp worden vermeld. De vermelding van deze doeleinden in het ontwerp vormt een waarborg die duidelijk maakt dat de werkgevers de gegevens voor geen andere doeleinden kunnen en mogen gebruiken, wat gelet op de gevoelige informatie die de werknemer moet prijsgeven om van het recht op klein verlet gebruik te maken, essentieel is.

c) Proportionaliteit

8. Artikel 5.1.c), AVG bepaalt dat persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de beoogde doeleinden ('minimale gegevensverwerking').

9. Krachtens artikel 3, derde lid, van het ontwerp moet de werknemer - wanneer de werkgever erom verzoekt - zijn vaccinatie-uitnodiging voorleggen **en** de bevestiging van de afspraak.

10. De werkgever moet in de mogelijkheid zijn om de reden voor het klein verlet te controleren. Daartoe volstaat het dat de werknemer de vaccinatie-uitnodiging/afspraakbevestiging **toont** aan de werkgever zodat deze laatste het tijdstip van de afspraak kan controleren. Het is dus uitgesloten dat de werkgever onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-uitnodiging/afspraakbevestiging neemt of de informatie die ze bevat manueel overschrijft om deze bijvoorbeeld toe te voegen aan het personeelsdossier van de betrokken werknemer. De tekst van het ontwerp moet in die zin worden

aangepast. Deze precisering is niet alleen essentieel met het oog op het respect van het principe van minimale gegevensverwerking, het vormt tevens een garantie ter voorkoming van het onnodig registreren van gevoelige informatie.

11. De Autoriteit is van oordeel dat het tonen én van de vaccinatie-uitnodiging én van de bevestiging van de afspraak overmatig is. Het is aan de steller van het ontwerp om een keuze te maken. Teneinde te vermijden dat een werknemer geen klein verlet krijgt omdat hij niet het vereiste document kan tonen, is het belangrijk na te gaan over welk van de voormelde documenten elke werknemer met zekerheid zal kunnen beschikken.

12. In punt 6.4.2 van zijn advies nr. 68.881/1 van 23 februari 2021 stelt de Raad van State dat het niet zozeer de vaccinatie-uitnodiging is die op verzoek moet worden voorgelegd maar eerder de bevestiging. Hij is dus ook van oordeel dat én de uitnodiging én de bevestiging tonen, overmatig is.

13. De vaccinatie-uitnodiging/afspraakbevestiging bevat de volgende gegevens: de naam en voornaam van de werknemer, de plaats van de vaccinatie, het tijdstip van de vaccinatie en de vaccinatiecode. De realisatie van de doeleinden vermeld in de punten 6 en 7 vereist in hoofde van de werkgever slechts de verwerking van 1 gegeven, namelijk het tijdstip van de afspraak en dus het tijdstip waarop de werknemer afwezig zal zijn. De werkgever zal natuurlijk wel kennis nemen van het feit dat het een afwezigheid is voor vaccinatie, maar de registratie van deze reden is niet noodzakelijk. Het volstaat om, na controle van de vaccinatie-uitnodiging, die afwezigheid als klein verlet te boeken aan de hand van de gebruikelijke code of vermelding waarmee het klein verlet wordt aangegeven zodat het niet te onderscheiden valt van de andere gevallen van klein verlet. De toepassing van de regeling van dit klein verlet mag er immers niet toe leiden dat de werkgever eigenlijk een lijst aanlegt van zijn gevaccineerde werknemers. Uit de berichtgeving m.b.t de vaccinatiestrategie blijkt dat het de bedoeling is dat eerst de oudere inwoners (+ 65 jaar) zullen uitgenodigd worden voor vaccinatie en daarna de personen die als risicopatiënt worden aangemerkt. Aan het feit dat gestart wordt met de vaccinatie van risicopatiënten, zal ongetwijfeld de nodige publiciteit worden gegeven. Dit betekent dus dat het tijdstip waarop men voor vaccinatie wordt uitgenodigd een indicatie kan bevatten m.b.t. de gezondheidstoestand van de betrokkene. Het is evenmin toegelaten dat de werkgever op basis van dit tijdstip onder welke vorm dan ook noteert of registreert dat een werknemer gezondheidsproblemen heeft. Het is aangewezen beide hiervoor vermelde aspecten uitdrukkelijk in het ontwerp te vermelden. Het vormt tevens een passende en specifieke maatregel in de zin van artikel 9.1.g) AVG.

d) Bewaartermijn

14. Krachtens artikel 5.1.e) AVG mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard, in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen te identificeren, dan noodzakelijk voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.

15. De Raad van State liet zich in punt 4.1. van zijn advies nr. 68.881/1 van 23 februari 2021 ook kritisch uit over het feit dat het ontwerp de vernietiging van de informatie niet regelde.

16. Indien de specifieke maatregelen die door de Autoriteit in dit advies worden voorgesteld in het ontwerp worden geïntegreerd, namelijk:

- de werknemer moet alleen de vaccinatie-uitnodiging/afsprakenbevestiging tonen aan de werkgever;
- het verbod voor de werkgever om onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-uitnodiging/afsprakenbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven met uitzondering van het tijdstip van de afspraak;
- het verbod om de reden van dit klein verlet te registreren;

wordt eigenlijk alleen het tijdstip van de afspraak verwerkt en wordt *de facto* geen gevoelige informatie door de werkgever geregistreerd. In dat geval is er geen bezwaar tegen dat de bewaartermijnen die van toepassing zijn op de andere vormen van klein verlet worden toegepast.

17. Bij gebrek aan het invoeren van de hiervoor vermelde specifieke maatregelen, registreert de werkgever informatie over de gezondheid van zijn werknemers en moet uitdrukkelijk worden vermeld hoe lang deze informatie mag worden bewaard.

OM DEZE REDENEN**De Autoriteit,**

stelt vast dat de tekst van het ontwerp moet worden aangepast zodat de hierna vermelde punten duidelijk tot uiting komen:

- de doeleinden van de verwerking moeten vermeld worden (punten 6 en 7);
- de werknemer moet de vaccinatie-uitnodiging/afsprakenbevestiging alleen maar tonen (punten 10 en 13);
- verbod voor de werkgever om onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-

uitnodiging/ afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven met uitzondering van het tijdstip van de afspraak (punten 10 en 16);

- het volstaat dat hetzij de vaccinatie-uitnodiging hetzij de afspraakbevestiging wordt getoond (punt 11);
- na controle van de vaccinatie-uitnodiging of de afspraakbevestiging, kan die afwezigheid als klein verlet slechts geboekt worden aan de hand van de gebruikelijke code of vermelding waarmee het klein verlet wordt aangegeven zodat het niet te onderscheiden valt van de andere gevallen van klein verlet (punt 13);
- indien de voorgestelde waarborgen niet worden opgenomen in de tekst, bewaartermijn bepalen (punten 16 en 17).



Alexandra Jaspar
Directeur van het Kenniscentrum





AVIS N° 2.199

Séance du vendredi 5 février 2021

Introduction d'un congé de circonstance pour la vaccination contre le coronavirus COVID-19

X X X

3.196

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

AVIS N° 2.199

Objet : Introduction d'un congé de circonstance pour la vaccination contre le coronavirus COVID-19

Par lettre du 21 janvier 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant l'introduction d'un congé de circonstance en vue de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19.

Le Conseil est invité à rendre son avis d'ici le 5 février 2021 au plus tard, afin de permettre une introduction rapide de ce congé.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 5 février 2021, l'avis suivant.

x x x

- 2 -

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTÉE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 21 janvier 2021, monsieur P.-Y. Dermagne, ministre du Travail, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant l'introduction d'un congé de circonstance en vue de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19.

L'introduction de ce congé de circonstance a pour objet d'accorder aux travailleurs, sous certaines conditions, le droit à une absence rémunérée pendant le temps nécessaire à la vaccination.

Ce congé poursuit l'objectif d'encourager les travailleurs à se faire vacciner. Il a également pour but de parvenir au plus vite à un taux de vaccination de 70 % de la population pour atteindre une efficacité vaccinale optimale dans la population et de permettre ainsi un assouplissement des mesures restrictives actuellement en vigueur.

Le Conseil est invité à rendre son avis d'ici le 5 février 2021 au plus tard, afin de permettre une introduction rapide de ce congé.

Dans le cadre de l'examen de cette demande d'avis, le Conseil a pu bénéficier des explications des experts du SPF ETCS et de la cellule stratégique du ministre du Travail. Il tient à les en remercier chaleureusement.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil soutient l'objectif, poursuivi par l'avant-projet de loi, d'engager dans les meilleurs délais et dans les meilleures conditions une véritable relance économique grâce à une vaccination rapide de la plus grande partie possible de la population, ce qui permettra également de réduire la pression sur les établissements de santé.

Avis n° 2.199

- 3 -

Le Conseil souscrit dès lors aux principes prévus dans l'avant-projet de loi. Il est d'avis que celui-ci offre une solution simple, qui est la même pour tous et qui permet que la vaccination de la population active puisse intervenir de manière échelonnée.

Vu le caractère temporaire de la mesure et le contexte d'urgence actuel, le Conseil comprend en outre parfaitement la méthode d'un texte législatif distinct afin de réaliser les objectifs précités dans les meilleurs délais.

Le Conseil souligne toutefois le caractère exceptionnel et temporaire de cette mesure, qui ne peut pas être considérée comme un précédent.

Si la vaccination contre le coronavirus COVID-19 devait devenir structurelle à long terme (parce qu'il s'agirait par exemple d'un vaccin à administrer annuellement), les partenaires sociaux souhaitent être associés à la future stratégie, de sorte que les services médicaux internes aux entreprises et les services externes de prévention puissent y obtenir une place appropriée.

Le Conseil remarque également qu'il émet le présent avis sans disposer de tous les éléments de la stratégie de vaccination. Il ne sait pas, par exemple, de quelle manière les citoyens seront invités, combien de temps à l'avance cette invitation sera envoyée, quel en sera la teneur, si les citoyens pourront choisir eux-mêmes un moment...

Le Conseil souhaite par ailleurs formuler un certain nombre de remarques et questions sur l'avant-projet de loi en ce qui concerne les points suivants.

A. Répondre aux besoins organisationnels de l'employeur

En vertu de l'avant-projet de loi soumis pour avis, le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19. Nonobstant ce droit prévu dans ce texte, le Conseil est d'avis qu'un bon encadrement de ces absences au niveau de l'entreprise est nécessaire.

Afin d'assurer la bonne organisation du travail, le Conseil souhaite lancer un appel tant au gouvernement qu'aux employeurs et aux travailleurs concernant un certain nombre d'éléments.

Avis n° 2.199

- 4 -

1. Modalités administratives de la procédure de vaccination

En vue de la bonne organisation du travail, le Conseil souligne l'importance des modalités administratives de la procédure de vaccination, qui ne sont pas encore tout à fait claires à l'heure actuelle. Cela suscite quelques inquiétudes, étant donné que l'incertitude peut compromettre la bonne organisation au sein des entreprises.

Le Conseil est conscient du fait qu'il n'est pas encore possible, à l'heure actuelle, d'apporter une réponse à toutes les interrogations, mais il appelle le gouvernement à fixer dans les meilleurs délais les modalités administratives de la procédure de vaccination. Il pense à cet égard par exemple à l'envoi des invitations en temps utile, de sorte que l'employeur puisse être averti à temps de l'absence du travailleur et puisse anticiper celle-ci afin d'assurer la bonne organisation du travail, aux critères qui permettront de déterminer le lieu et le moment de la vaccination et à la possibilité de modifier ceux-ci.

Sous réserve d'informations supplémentaires sur les aspects pratiques de la stratégie de vaccination, le Conseil demande également que le citoyen se voie offrir la possibilité de choisir un moment alternatif si le moment proposé ne convient pas. Il souligne qu'aucune pression ne pourra être exercée dans ce cadre sur les travailleurs pour que la vaccination se déroule en dehors des heures de travail.

2. Droit à l'absence pendant « le temps nécessaire »

L'avant-projet de loi soumis pour avis accorde le droit de s'absenter pendant « le temps nécessaire ». D'une part, le Conseil est conscient du fait que la concrétisation de ce droit pourra être différente selon la situation (par exemple, selon que le centre de vaccination est proche ou éloigné du lieu de travail). D'autre part, il est important de limiter au maximum l'impact organisationnel et financier pour les employeurs. Dans ce cadre, le Conseil appelle le gouvernement à veiller à ce que l'organisation de la vaccination en général puisse se dérouler de la manière la plus efficace possible, et il plaide à cet égard pour la plus grande uniformité possible pour l'ensemble du pays.

Avis n° 2.199

- 5 -

3. Organisation au niveau de l'entreprise

Le Conseil est conscient du fait que pour garantir un déroulement optimal du plan de vaccination, tous les acteurs doivent y contribuer. C'est pour cette raison qu'il souhaite également lancer un appel aux entreprises et aux travailleurs qui les occupent pour que ce plan de vaccination s'intègre harmonieusement tant pour les travailleurs que pour les entreprises avec les impératifs liés à l'accès à la vaccination et à la bonne organisation du travail.

Le Conseil lance un appel pour que la concertation sociale au sein de l'entreprise puisse jouer son rôle en vue de dégager une solution s'il risque d'y avoir des problèmes de continuité de l'entreprise.

Le Conseil invite ainsi les entreprises à prévoir, en fonction de leurs spécificités, des procédures internes visant tant à préciser les modalités formelles d'avertissement de l'employeur, qu'à faciliter l'exercice du droit pour leurs travailleurs de s'absenter du travail sans perte de salaire afin de répondre à l'invitation de se faire vacciner.

Il en appelle par ailleurs à la solidarité au sein des entreprises afin de préserver autant que possible la continuité du fonctionnement des entreprises tout au long de la campagne de vaccination à grande échelle contre le COVID-19.

B. Conditions d'octroi

L'article 3 de l'avant-projet de loi dont saisine précise que « Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur. Il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

À la demande de l'employeur, le travailleur doit en fournir la preuve. La présentation d'une invitation à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée constitue une preuve suffisante ».

Le Conseil indique en effet que pour bénéficier de la rémunération, plusieurs conditions doivent être remplies, à savoir l'obligation d'avertir l'employeur dans les plus brefs délais et l'obligation d'utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

Avis n° 2.199

- 6 -

Concernant la première condition, le Conseil renvoie à ses préoccupations énoncées au point A du présent avis, visant à appeler le gouvernement à développer un plan de vaccination efficace et basé sur des principes de clairvoyance et d'anticipation suffisante, de façon à ce que le travailleur puisse avertir son employeur du moment de la vaccination au plus vite, et de préférence dès que le travailleur a connaissance du moment ou du créneau horaire où il doit se présenter au centre de vaccination.

Le Conseil demande dès lors d'adapter l'article 3, deuxième alinéa de l'avant-projet de loi de telle sorte que, pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doive avertir l'employeur préalablement et dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination lui est connu.

Le Conseil appelle les autorités compétentes à envoyer les invitations à temps.

La seconde condition renvoie quant à elle à l'obligation pour le travailleur d'utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé. Le Conseil observe que l'avant-projet de loi prévoit des modalités de preuve visant à garantir le respect de la vie privée du travailleur.

Le Conseil souscrit pleinement à la garantie du respect de ce droit. Il va en effet de soi pour le Conseil que le choix du travailleur d'opter ou non pour se faire effectivement vacciner relève de sa sphère privée et que l'employeur ne doit pas être tenu informé de sa décision.

Sans préjudice des considérations susmentionnées concernant la protection de la vie privée du travailleur, le Conseil estime que la seule invitation ne peut pas servir de preuve démontrant suffisamment que le congé a été utilisé pour l'objectif visé. Le Conseil propose d'adapter l'avant-projet de loi en ajoutant la confirmation du rendez-vous, précisant le lieu et l'heure, pour autant qu'elle soit facilement disponible pour le travailleur, et ce, en sus de l'invitation.

Il tient encore à préciser que toute information fournie dans ce cadre par le travailleur à la demande de l'employeur devra être utilisée dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour apporter la preuve suffisante pour bénéficier de la rémunération. Celle-ci devra ensuite être détruite.

Avis n° 2.199

- 7 -

C. Prestations de travail effectuées dans un lien de subordination mais sans contrat de travail

La présente demande d'avis s'inspire du régime du petit chômage, qui est prévu à l'article 30, § 1^{er} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et dans l'arrêté royal du 28 août 1963.

Le Conseil constate que l'avant-projet de loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les occupent. Dans l'exposé des motifs, le commentaire par article précise le champ d'application, en indiquant que le travailleur est toute personne qui est liée à un employeur par un contrat de travail. Il est toutefois également possible que d'autres personnes soient aussi présentes sur le lieu de travail pour effectuer des prestations de travail dans un lien de subordination sans être liées par un contrat de travail (par exemple des apprentis...).

Le Conseil appelle également les entités fédérées compétentes à veiller à ce que les mesures nécessaires soient aussi prises pour ces personnes, en tenant compte des préoccupations qu'il avance dans le présent avis.

D. Date d'entrée en vigueur et de fin de vigueur

Le Conseil remarque que la période de validité de ce projet de loi va jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, avec la possibilité d'une prolongation au moyen d'un arrêté royal jusqu'au 1^{er} juillet 2022 inclus. Le Conseil souhaite toutefois rester étroitement associé au suivi de l'impact de ce congé de circonstance sur les employeurs et les travailleurs. Il propose dès lors de procéder à une première évaluation intermédiaire de ce congé de circonstance et d'éventuelles formes alternatives de preuve de l'absence au plus tard le 30 juin 2021 et il souhaite être consulté préalablement à la décision de prolonger ce congé de circonstance au-delà du 31 décembre 2021.

Avis n° 2.199



ADVIES Nr. 2.199

Zitting van vrijdag 5 februari 2021

Invoering van omstandigheidsverlof voor vaccinatie tegen het coronavirus COVID-19

x x x

3.196

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 2.199

Onderwerp: Invoering van omstandigheidsverlof voor vaccinatie tegen het coronavirus COVID-19

Bij brief van 21 januari 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de invoering van omstandigheidsverlof met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19.

Het advies wordt gevraagd tegen uiterlijk 5 februari 2021 zodat het verlof snel kan worden ingevoerd.

Het onderzoek van deze kwestie werd toevertrouwd aan de commissie individuele arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 5 februari 2021 het volgende advies uitgebracht.

x x x

- 2 -

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 21 januari 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de invoering van omstandigheidsverlof met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19.

De invoering van dat omstandigheidsverlof heeft tot doel werknemers, onder bepaalde voorwaarden, het recht te geven op een bezoldigde afwezigheid gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie.

Dat verlof wil werknemers stimuleren zich te laten vaccineren. Het heeft ook de bedoeling zo snel mogelijk een vaccinatiegraad van 70 % van de bevolking te bereiken met het oog op een doeltreffende werking van het vaccin, zodat de nu geldende beperkende maatregelen versoepeld kunnen worden.

Het advies wordt gevraagd tegen uiterlijk 5 februari 2021 zodat het verlof snel kan worden ingevoerd.

De Raad heeft voor het onderzoek van deze adviesaanvraag kunnen rekenen op toelichting van de deskundigen van de FOD WASO en van de beleidscel van de minister van Werk waarvoor hij hen van harte wenst te danken.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad ondersteunt het oogmerk van het voorontwerp van wet om zo snel en vlot mogelijk aan een eigenlijke economische relance te beginnen door een spoedige vaccinatie van een zo groot mogelijk deel van de bevolking en op die manier ook de druk op de gezondheidsinrichtingen te verminderen.

Advies 2.199

- 3 -

De Raad is dan ook akkoord met de principes voorzien in het voorontwerp van wet. Hij is van oordeel dat het voorontwerp van wet een eenvoudige oplossing biedt die voor iedereen gelijk is en ervoor zorgt dat de vaccinatie van de werkende bevolking gespreid kan verlopen.

Gelet op het tijdelijk karakter en de huidige spoedeisende context, heeft de Raad bovendien begrip voor de methode van een afzonderlijke wettekst om bovenstaande doelstellingen zo snel mogelijk te realiseren.

De Raad wijst echter op het uitzonderlijk karakter en de tijdelijkheid van deze maatregel, die niet kan gezien worden als een precedent.

Indien de vaccinatie voor COVID-19 op lange termijn structureel zou worden (doordat het bijvoorbeeld een jaarlijks te geven vaccin wordt), wensen de sociale partners betrokken te worden bij de toekomstige strategie zodat o.a. de ondernemingsinterne medische diensten en de externe preventiediensten er een geëigende plaats in kunnen krijgen.

De Raad merkt eveneens op dat hij dit advies uitbrengt zonder over alle elementen van de vaccinatiestrategie te beschikken. Hij is bijvoorbeeld niet op de hoogte van de wijze waarop burgers zullen worden uitgenodigd, hoe lang op voorhand deze uitnodiging zal verstuurd worden, wat de inhoud van de uitnodiging zal zijn, of burgers zelf een tijdstip kunnen kiezen, ...

De Raad wenst evenwel een aantal opmerkingen en vragen te formuleren ten aanzien van het voorontwerp van wet met betrekking tot de volgende punten.

A. Tegemoetkomen aan de organisatorische noden bij de werkgever

De werknemer heeft, ingevolge het voorliggende voorontwerp van wet, het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van het normaal loon, met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19. Niettegenstaande dit voorziene recht is de Raad van oordeel dat een goede omkadering van deze afwezigheden op ondernemingsvlak noodzakelijk is.

Om een vlotte organisatie van het werk te verzekeren, wenst de Raad een oproep te doen aan zowel de regering als aan de werkgevers en werknemers aangaande een aantal punten.

Advies 2.199

- 4 -

1. Administratieve modaliteiten van de vaccinatieprocedure

Met het oog op een vlotte organisatie van het werk, wijst de Raad op het belang van de administratieve modaliteiten van de vaccinatieprocedure die op vandaag nog niet helemaal duidelijk zijn. Dit geeft aanleiding tot enige bezorgdheid aangezien de onduidelijkheid de vlotte organisatie binnen de ondernemingen in het gedrang kan brengen.

De Raad is er zich van bewust dat op vandaag nog niet op alle vragen een antwoord bestaat, maar hij roept de regering op om de administratieve modaliteiten van de vaccinatieprocedure zo snel mogelijk te bepalen. Hij denkt dan bijvoorbeeld aan het tijdig versturen van uitnodigingen zodat de werkgever tijdig van de afwezigheid van de werknemer kan worden verwittigd en deze kan voorzien in een vlotte organisatie van het werk, criteria om plaats en moment van vaccinatie te bepalen en de mogelijkheid tot wijziging hiervan.

Onder voorbehoud van meer informatie over de praktische kant van de vaccinatiestrategie, vraagt de Raad ook dat de burger in de mogelijkheid wordt gesteld om een alternatief tijdstip te kiezen indien het voorgestelde tijdstip niet past. Hij wijst er op dat er hierbij geen druk op werknemers mag uitgeoefend worden om de vaccinatie buiten de werkuren te laten plaatsvinden.

2. Recht op afwezigheid gedurende 'tijd die nodig is'

In het voorliggende wetsontwerp wordt een recht op afwezigheid toegekend voor de 'tijd die nodig is'. De Raad is zich enerzijds bewust van het feit dat de invulling hiervan verschillend kan zijn naargelang de situatie (bijvoorbeeld het vaccinatiecentrum is dichtbij of is verder verwijderd van de werkplaats). Anderzijds is het belangrijk dat de organisatorische en financiële impact bij de werkgevers zo beperkt mogelijk blijft. In dat kader roept de Raad de regering op om erover te waken dat de organisatie van de vaccinatie in het algemeen zo efficiënt mogelijk kan verlopen waarbij de Raad pleit voor een zo groot mogelijke eenvormigheid voor het hele land.

Advies 2.199

- 5 -

3. Organisatie op het niveau van de onderneming

De Raad is zich ervan bewust dat met het oog op een optimaal verloop van het vaccinatieplan, alle actoren daaraan moeten bijdragen. Daarom wil hij eveneens een oproep doen aan de ondernemingen en de werknemers die ze tewerkstellen opdat het vaccinatieplan harmonieus geïntegreerd wordt, zowel voor de werknemers als voor de ondernemingen, met de vereisten die verband houden met de toegang tot de vaccinatie en de goede arbeidsorganisatie.

De Raad doet een oproep dat het sociaal overleg in de onderneming zijn rol kan spelen met het oog op een oplossing indien er zich problemen van continuïteit van de onderneming dreigen te stellen.

Zo verzoekt de Raad de ondernemingen om, naargelang van hun specificiteiten, te voorzien in interne procedures om zowel de formele modaliteiten voor het verwittigen van de werkgever te preciseren, als de uitoefening te vergemakkelijken van het recht voor hun werknemers om zonder loonverlies afwezig te zijn van het werk om in te gaan op de uitnodiging om zich te laten vaccineren.

Verder doet hij een beroep op de solidariteit binnen de ondernemingen om de continuïteit van de werking van de ondernemingen zo veel mogelijk te vrijwaren gedurende de hele grootschalige vaccinatiecampagne tegen COVID-19.

B. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3 van het voorgelegde voorontwerp van wet luidt als volgt: "Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen. Hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer hiervan het bewijs voor te leggen. De voorlegging van een uitnodiging om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, geldt als voldoende bewijs".

De Raad geeft immers aan dat verschillende voorwaarden vervuld moeten zijn om gerechtigd te zijn op loon, namelijk de verplichting om de werkgever zo snel mogelijk te verwittigen en de verplichting om het verlof te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Advies 2.199

- 6 -

Wat de eerste voorwaarde betreft, verwijst de Raad naar zijn bezorgdheden in punt A van dit advies waarbij de regering wordt opgeroepen om een doeltreffend vaccinatieplan op te zetten dat gebaseerd is op principes van helderheid en voldoende anticipatie zodat de werknemer zijn werkgever zo snel mogelijk op de hoogte kan brengen van het oogenblik van de vaccinatie, en bij voorkeur vanaf het moment dat de werknemer kennis heeft over het tijdstip of tijdslot waarop hij zich dient aan te melden op het vaccinatiecentrum.

De Raad vraagt daarom dat het voorontwerp van wet, artikel 3, tweede lid, als volgt wordt aangepast zodat om gerechtigd te zijn op het loon de werknemer de werkgever vooraf moet verwittigen en onmiddellijk vanaf het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie voor hem bekend is.

De Raad roept de bevoegde overheden op om tijdig de uitnodigingen te versturen.

De tweede voorwaarde verwijst naar de verplichting voor de werknemer om dat verlof te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. De Raad merkt op dat het voorontwerp van wet voorziet in bewijsmodaliteiten om de naleving van de privacy van de werknemer te garanderen.

De Raad onderschrijft volkomen dat de naleving van dat recht moet worden gegarandeerd. Het is voor de Raad immers vanzelfsprekend dat de keuze van de werknemer om zich al dan niet effectief te laten vaccineren tot zijn privéleven behoort en dat de werkgever niet op de hoogte gebracht hoeft te worden van zijn beslissing.

Zonder afbreuk te doen aan de hierboven beschreven overwegingen met betrekking tot de bescherming van de levenssfeer van de werknemer, schat de Raad in dat louter de uitnodiging niet kan volstaan als voldoende bewijs om aan te tonen dat het verlof werd ingezet voor de beoogde doelstelling. De Raad stelt voor dat het voorontwerp van wet wordt aangepast met toevoeging van de bevestiging van de afspraak waaruit plaats en uur blijkt, voor zover deze eenvoudig beschikbaar is voor de werknemer en dit bovenop de uitnodiging.

De Raad wil er nog op wijzen dat alle informatie die in dat verband door de werknemer op verzoek van de werkgever wordt verstrekt, binnen de strikte grenzen van wat nodig is, moet worden gebruikt om voldoende bewijs te leveren om gerechtigd te zijn op het loon. Vervolgens moet die vernietigd worden.

Advies 2.199

- 7 -

C. Arbeidsprestaties onder gezag zonder arbeidsovereenkomst

De voorliggende adviesaanvraag is geïnspireerd door de regeling inzake het klein verlet, welke terug te vinden is in artikel 30, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het K.B. van 28 augustus 1963.

De Raad stelt vast dat het voorontwerp van wet van toepassing is op werknemers en werkgevers die hen tewerkstellen. In de memorie van toelichting wordt bij de artikelsgewijze bespreking het toepassingsgebied verduidelijkt waarbij bepaald wordt dat een werknemer iedere persoon is die verbonden is met een werkgever door een arbeidsovereenkomst. Er kunnen evenwel ook andere personen op de werkvloer aanwezig zijn die arbeidsprestaties verrichten onder gezag zonder verbonden te zijn met een arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld leerlingen, ...).

De Raad roept eveneens de bevoegde deelstaten op om erover te waken dat ook voor deze personen de nodige maatregelen worden getroffen met inachtnaam van de bezorgdheden die de Raad in dit advies naar voren brengt.

D. Datum van in- en uitwerkingtreding

De Raad merkt op dat de termijn van dit wetsontwerp strekt tot en met 31 december 2021, met de mogelijkheid voor een verlenging middels Koninklijk Besluit tot en met 1 juli 2022. De Raad wenst echter om nauw betrokken te blijven bij de impact van dit omstandigheidsverlof op de werkgevers en werknemers. Daarom stelt hij voor om een eerste tussentijdse evaluatie van dit omstandigheidsverlof en van eventuele alternatieve vormen van bewijs van de afwezigheid op te maken ten laatste op 30 juni 2021 en wenst hij om voorafgaand aan de beslissing om dit omstandigheidsverlof te verlengen na 31 december 2021 om advies te worden gevraagd.

Advies 2.199