

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

29 novembre 2021

**PROJET DE LOI**

**modifiant la loi du 28 mars 2021  
accordant un droit  
au petit chômage  
aux travailleurs afin de recevoir  
un vaccin contre le coronavirus COVID-19,  
en vue d'accorder le droit  
au petit chômage également  
pour l'accompagnement  
d'un enfant mineur  
dans un lieu de vaccination**

**SOMMAIRE**

Pages

Résumé .....	3
Exposé des motifs .....	4
Avant-projet .....	7
Avis du Conseil d'État .....	8
Projet de loi .....	13
Coordination des articles .....	15

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.**

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 november 2021

**WETSONTWERP**

**tot wijziging van de wet van 28 maart 2021  
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,  
teneinde het recht op klein verlet  
ook toe te kennen voor de begeleiding  
van een minderjarig kind  
naar een vaccinatieplaats**

**INHOUD**

Blz.

Samenvatting .....	3
Memorie van toelichting .....	4
Voorontwerp .....	7
Advies van de Raad van State .....	8
Wetsontwerp .....	13
Coördinatie van de artikelen .....	15

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.**

05737

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 29 novembre 2021.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 29 november 2021 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 29 novembre 2021.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 29 november 2021 door de Kamer ontvangen.</i>

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

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

**RÉSUMÉ**

*La loi du 28 mars 2021 est modifiée de manière à ce qu'un travailleur ait également droit au petit chômage lorsqu'il accompagne un enfant mineur avec lequel il cohabite vers un lieu de vaccination, afin de faire vacciner cet enfant contre le coronavirus COVID-19.*

**SAMENVATTING**

*De wet van 28 maart 2021 wordt aangepast zodat een werknemer ook een recht heeft op klein verlet wanneer hij een samenwonend minderjarig kind naar een vaccinatieplaats begeleidt, teneinde dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19.*

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

### EXPOSÉ GÉNÉRAL

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 lourd impact négatif 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 la couverture vaccinale sera élevée, plus vite les mesures restrictives actuelles pourront être assouplies.

Afin de faciliter la campagne de vaccination et d'obtenir ainsi la couverture vaccinale la plus élevée possible, la loi du 28 mars 2021 a prévu un droit à un petit chômage pour les travailleurs en vue de l'administration d'un vaccin contre le coronavirus COVID-19. Tout travailleur lié par un contrat de travail a donc droit à une absence rémunérée du travail pour se faire vacciner et ce, pendant le temps nécessaire à la vaccination.

Dans le cadre de la campagne de vaccination en cours, la Conférence interministérielle Santé publique a décidé le 7 juillet 2021 que les jeunes de 12 à 18 ans peuvent également être vaccinés contre le COVID-19. Les personnes déjà vaccinées devront recevoir une troisième vaccination afin de maintenir leur résistance au virus.

Par conséquent, en vue de faciliter la campagne de vaccination des enfants mineurs, il est nécessaire que le droit à un petit chômage dont disposent les travailleurs pour leur propre vaccination s'applique également lorsqu'ils accompagnent les enfants mineurs, avec lesquels ils cohabitent, à un site de vaccination, afin de faire vacciner ces enfants contre le coronavirus COVID-19. Ce droit à un petit chômage pour accompagner des enfants mineurs sur un lieu de vaccination pendant le temps nécessaire à leur vaccination est soumis aux mêmes conditions d'exercice que le petit chômage que le travailleur utilise pour se faire vacciner lui-même.

## MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### ALGEMENE TOELICHTING

Ons land is 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 hoger de vaccinatiegraad, hoe sneller ook de geldende beperkende maatregelen versoepeld kunnen worden.

Om de vaccinatiecampagne te faciliteren en aldus een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad te verkrijgen, heeft de wet van 28 maart 2021 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 heeft aldus het recht op betaalde afwezigheid van het werk om zich te laten vaccineren en dit gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie.

In het kader van de lopende vaccinatiecampagne heeft de interministeriële conferentie Volksgezondheid op 7 juli 2021 beslist dat ook 12- tot 18-jarigen gevaccineerd kunnen worden tegen COVID-19. De reeds gevaccineerde personen zullen nog een derde vaccinatie moeten krijgen, teneinde hun resistentie tegen het virus op peil te houden.

Om de vaccinatiecampagne van minderjarige kinderen te faciliteren is het daarom noodzakelijk dat het recht op klein verlet waarover werknemers beschikken om zichzelf te vaccineren, ook zou gelden wanneer zij de minderjarige kinderen waarmee zij samenwonen begeleiden naar een vaccinatieplaats, teneinde deze kinderen te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Dit recht op klein verlet om minderjarige kinderen te begeleiden naar een vaccinatieplaats gedurende de tijd die nodig is voor hun vaccinatie is aan dezelfde uitvoeringsvoorwaarden onderworpen als het klein verlet dat de werknemer gebruikt wanneer hij zichzelf laat vaccineren.

Les enfants mineurs sont toutes les personnes qui sont légalement considérées comme des mineurs. Si, à l'avenir, il est décidé que les enfants de moins de 12 ans peuvent également être vaccinés contre le COVID-19, le droit au petit chômage en question pourrait donc également être exercé à leur égard.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### Art. 2

Cet article étend le droit existant au petit chômage de vaccination, établi par la loi du 28 mars 2021, aux situations où un travailleur accompagne un enfant mineur, avec lequel il cohabite, à un site de vaccination afin d'y faire vacciner cet enfant contre le coronavirus COVID-19. Les enfants mineurs sont toutes les personnes qui sont légalement considérées comme des mineurs.

Le travailleur dispose de ce droit pendant le temps nécessaire à la vaccination de l'enfant mineur. Cela couvre donc à la fois l'acte de la vaccination proprement dit, que le temps nécessaire au travailleur pour se rendre sur le lieu de la vaccination et en revenir.

Ce droit à un petit chômage s'applique à tout enfant mineur habitant avec le travailleur. Il peut donc également s'appliquer à un enfant adopté ou placé en famille d'accueil qui demeure au foyer du travailleur, ou à un enfant placé sous la tutelle légale du travailleur qui demeure au foyer du travailleur. Lorsque le travailleur vit ensemble avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.

Le droit à un petit chômage pour accompagner un enfant mineur sur un lieu de vaccination est pour le reste soumis aux mêmes conditions d'exercice que lorsque le travailleur prend un petit chômage pour se faire vacciner.

Ce qui précède signifie, entre autres, que l'employeur peut demander au travailleur de présenter une confirmation de rendez-vous dans un centre de vaccination. Les garanties de protection de la vie privée qui s'appliquent lorsque le travailleur se fait vacciner s'appliqueront de manière identique lorsqu'un petit chômage est pris pour faire vacciner un enfant. Par conséquent, dans un souci de sécurité juridique et suivant l'avis du Conseil d'État, la rédaction des alinéas 3 et 4 de l'article 3 modifié de la loi du 28 mars 2021 sera alignée sur la situation où

Minderjarige kinderen zijn alle personen die wettelijk als minderjarig worden beschouwd. Mocht in de toekomst worden beslist dat ook kinderen jonger dan 12 jaar gevaccineerd kunnen worden tegen COVID-19, dan zal het betrokken recht op klein verlet bijgevolg ook ten aanzien van die kinderen kunnen worden uitgeoefend.

## TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

### Art. 2

Dit artikel breidt het bestaande recht op klein verlet voor vaccinatie, dat is ingesteld door de wet van 28 maart 2021, uit tot de situaties waarin een werknemer een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, begeleidt naar een vaccinatieplaats met de bedoeling om dit kind aldaar te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Het minderjarig kind is elke persoon die wettelijk als minderjarig wordt beschouwd.

De werknemer heeft dit recht gedurende de tijd die nodig is om het minderjarig kind te laten vaccineren. Hiermee wordt zowel de tijd van de eigenlijke vaccinatie beoogd, alsook de tijd die nodig is voor de werknemer om zich te verplaatsen naar en van de locatie waar de vaccinatie zal plaatsvinden.

Dit recht op klein verlet geldt voor elk minderjarig kind dat bij de werknemer inwoont. Het kan dus ook gaan om een inwonend adoptiekind of pleegkind, of om een inwonend kind dat onder de wettelijke voogdij van de werknemer werd geplaatst. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éénzelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend.

Het recht op klein verlet om een minderjarig kind te begeleiden naar een vaccinatieplaats is voor de rest onderworpen aan dezelfde uitvoeringsvoorwaarden als wanneer de werknemer klein verlet opneemt om zichzelf te laten vaccineren.

Het voorgaande houdt o.a. in dat de werkgever aan de werknemer kan vragen om de bevestiging voor te leggen van de afspraak in een vaccinatiecentrum. Dezelfde waarborgen inzake bescherming van de privacy die gelden wanneer de werknemer zichzelf laat vaccineren, zullen op identieke wijze gelden bij de opname van klein verlet voor de vaccinatie van een kind. Met het oog op de rechtszekerheid wordt, in navolging van het advies van de Raad van State, de formulering van het derde en vierde lid van het gewijzigde artikel 3 van

le petit chômage est pris pour l'accompagnement d'un enfant mineur cohabitant vers un lieu de vaccination.

Les garanties en matière de protection de la vie privée signifient que l'employeur peut uniquement demander à voir la confirmation du rendez-vous. À l'exception de l'heure du rendez-vous, il n'est en aucun cas autorisé à traiter les informations contenues dans ce document. Ces garanties ont été intégrées dans la loi du 28 mars 2021 suite à l'avis de l'Autorité de protection des données n° 25/2021 du 8 mars 2021. Étant donné que ces garanties s'appliqueront de manière identique lorsque le travailleur prendra un petit chômage pour l'accompagnement d'un enfant mineur cohabitant sur un lieu de vaccination et que ce projet de loi ne modifie pas ces garanties, il n'a pas été jugé nécessaire de demander à nouveau l'avis de l'Autorité de protection des données.

#### Art. 3

Cet article règle l'entrée en vigueur de la présente loi. Compte tenu de son caractère urgent, la présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

*Le ministre du Travail,*

Pierre-Yves DERMAGNE

de wet van 28 maart 2021 daarom afgestemd op de situatie waarin het klein verlet wordt opgenomen voor de begeleiding van een samenwonend minderjarig kind naar een vaccinatieplaats.

De waarborgen inzake bescherming van de privacy houden in dat de werkgever enkel kan vragen om hem de afspraakbevestiging te tonen. Met uitzondering van het tijdstip van de afspraak, is het hem op geen enkele wijze toegestaan om de informatie die op dat document voorkomt te verwerken. Deze waarborgen werden indertijd in de wet van 28 maart 2021 opgenomen in navolging van het advies nr. 25/2021 van 8 maart 2021 van de Gegevensbeschermingsautoriteit. Vermits deze waarborgen op identieke wijze zullen gelden wanneer de werknemer klein verlet opneemt voor de begeleiding van een samenwonend minderjarig kind naar een vaccinatieplaats en aan deze waarborgen door dit wetsontwerp niets wordt gewijzigd, werd het niet nodig geacht om hierover opnieuw het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit in te winnen.

#### Art. 3

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van deze wet. Gelet op het dringend karakter ervan, treedt deze wet in werking op de dag van publicatie in het *Belgisch Staatsblad*.

*De minister van Werk,*

Pierre-Yves DERMAGNE

**AVANT-PROJET DE LOI**

Soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi modifiant la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, en vue d'accorder le droit au petit chômage également pour l'accompagnement d'un enfant mineur dans un lieu de vaccination**

**Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

L'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, est complété par la phrase suivante:

“Le travailleur a également ce droit pour accompagner un enfant mineur, avec lequel il cohabite, pendant le temps nécessaire à sa vaccination contre le coronavirus COVID-19. Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.”

**Art. 3**

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**VOORONTWERP VAN WET**

Onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 28 maart 2021 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, teneinde het recht op klein verlet ook toe te kennen voor de begeleiding van een minderjarig kind naar een vaccinatieplaats**

**Artikel 1**

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

**Art. 2**

Artikel 3, eerste lid, van de wet van 28 maart 2021 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, wordt aangevuld met de volgende zin:

“De werknemer heeft dit recht eveneens om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éénzelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend.”

**Art. 3**

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.



**AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT  
N° 70.457/1 DU 16 NOVEMBRE 2021**

Le 9 novembre 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 'modifiant la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, en vue d'accorder le droit au petit chômage également pour l'accompagnement d'un enfant mineur dans un lieu de vaccination'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 10 novembre 2021. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wouter PAS et Inge VOS, conseillers d'État, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 16 novembre 2021.

\*

1. Conformément à l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, 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 ondertussen diverse vaccins ontwikkeld die de bevolking kunnen beschermen tegen het coronavirus COVID-19 en is in dit verband een vaccinatiecampagne aan de gang.

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.

**ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE  
NR. 70.457/1 VAN 16 NOVEMBER 2021**

Op 9 november 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 'tot wijziging van de wet van 28 maart 2021 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, teneinde het recht op klein verlet ook toe te kennen voor de begeleiding van een minderjarig kind naar een vaccinatieplaats'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 10 november 2021. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wouter PAS en Inge VOS, staatsraden, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 16 november 2021.

\*

1. Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 3<sup>o</sup>, 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 ondertussen diverse vaccins ontwikkeld die de bevolking kunnen beschermen tegen het coronavirus COVID-19 en is in dit verband een vaccinatiecampagne aan de gang.

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.

Op 7 juli 2021 heeft de interministeriële conferentie Volksgezondheid beslist om 12- tot 18-jarigen te vaccineren. Daarom past het om werknemers die samenwonen met een minderjarig kind een recht op betaalde afwezigheid van het werk (klein verlet) toe te kennen, zodat zij dat minderjarig kind kunnen begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dat kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19.

Het voorliggende voorontwerp van wet draagt aldus bij aan een zo breed mogelijke vaccinatie van de bevolking en de invoering van die wet kan om die reden niet worden uitgesteld”.

\*

2. Conformément à l'article 84, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 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 juridique<sup>1</sup> et de l'accomplissement des formalités prescrites.

\*

#### PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

3. La loi du 28 mars 2021 'accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19' donne au travailleur 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.

L'avant-projet soumis pour avis a pour objet d'étendre ce régime afin d'également accorder ce droit au travailleur pour accompagner un enfant mineur, avec lequel il cohabite, pendant le temps nécessaire à sa vaccination contre le coronavirus COVID-19. Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.

La loi à adopter entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

#### FORMALITÉS

4.1. Dans l'avis 68.881/1 du 23 février 2021, les observations suivantes ont été formulées à propos de l'avant-projet devenu la loi du 28 mars 2021 à modifier<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

<sup>2</sup> Avis C.E. 68.881/1 du 23 février 2021 sur un avant-projet devenu la loi du 28 mars 2021, observation 4 (*Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n° 55-1849/1).

Hoe sneller de vaccinatiegraad stijgt, hoe sneller dus ook de geldende beperkende maatregelen kunnen versoepeld worden.

Op 7 juli 2021 heeft de interministeriële conferentie Volksgezondheid beslist om 12- tot 18-jarigen te vaccineren. Daarom past het om werknemers die samenwonen met een minderjarig kind een recht op betaalde afwezigheid van het werk (klein verlet) toe te kennen, zodat zij dat minderjarig kind kunnen begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dat kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19.

Het voorliggende voorontwerp van wet draagt aldus bij aan een zo breed mogelijke vaccinatie van de bevolking en de invoering van die wet kan om die reden niet worden uitgesteld.”

\*

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<sup>1</sup>, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

\*

#### STREKKING VAN HET VOORONTWERP

3. De wet van 28 maart 2021 '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' geeft de werknemer 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.

Het voor advies voorgelegde voorontwerp strekt ertoe die regeling uit te breiden teneinde de werknemer eveneens dat recht te geven om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éénzelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend.

De aan te nemen wet treedt in werking op de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

#### VORMVEREISTEN

4.1. In advies 68.881/1 van 23 februari 2021 werd over het voorontwerp dat heeft geleid tot de te wijzigen wet van 28 maart 2021 het volgende opgemerkt:<sup>2</sup>

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

<sup>2</sup> Adv.RvS 68.881/1 van 23 februari 2021 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 28 maart 2021, opmerking 4 (*Parl. St. Kamer* 2020-21, nr. 55-1849/1).

“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 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 bénéficier 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, 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).’

“4.1. 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 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 toezichhoudende 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. 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 cette finalité étant par ailleurs requise (...). 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”.

4.2. L'Autorité de protection des données a ensuite donné l'avis n° 25/2021 du 8 mars 2021 sur cet avant-projet de loi<sup>3</sup>.

L'exposé des motifs relatif au projet déposé à la Chambre indiquait que cet avis avait été pris en compte<sup>4</sup>.

4.3. À la question de savoir si l'avis de l'Autorité de protection des données a été recueilli en ce qui concerne l'avant-projet actuellement à l'examen, le délégué a répondu par la négative:

“Gelet op het feit dat op het vlak van privacy dezelfde waarborgen gelden als degene die thans reeds in de wet staan vermeld (...) en dewelke in de wet werden opgenomen naar aanleiding van het advies dat de Gegevensbeschermingsautoriteit eerder reeds had uitgebracht bij de invoering van de wet, heeft de beleidscel geoordeeld dat het niet nodig was om het huidige voorontwerp van wet opnieuw voor te leggen aan het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit”.

4.4. On ne peut se rallier à ce point de vue. L'avant-projet étend le régime inscrit à l'article 3 de la loi du 28 mars 2021 et, partant, l'obligation en matière de présentation de “la confirmation du rendez-vous à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée” à la vaccination des enfants mineurs cohabitants du travailleur concerné. Par conséquent, ces données, ainsi que forcément l'identité de l'enfant concerné, devront être transmises à la demande de l'employeur.

Nonobstant les garanties prévues à l'article 3, alinéa 5, de la loi à modifier, les dispositions en projet impliquent un traitement des données à caractère personnel nouveau et substantiellement différent. Il s'agit au demeurant de données à caractère personnel d'une personne n'ayant pas de relation de travail avec l'employeur.

<sup>3</sup> *Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n° 55-1849/1, pp. 17-28.

<sup>4</sup> *Doc. parl.*, Chambre, 2020-21, n° 55-1849/1, pp. 5-6.

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 is.<sup>(...)</sup> 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.”

4.2. Vervolgens heeft de Gegevensbeschermings-autoriteit advies nr. 25/2021 van 8 maart 2021 uitgebracht over dat voorontwerp van wet.<sup>3</sup>

In de memorie van toelichting bij het in de Kamer ingediende ontwerp werd aangegeven dat met dat advies rekening was gehouden.<sup>4</sup>

4.3. Gevraagd of over het actueel voorliggende voorontwerp het advies van de Gegevensbeschermings-autoriteit is ingewonnen, antwoordde de gemachtigde ontkennd:

“Gelet op het feit dat op het vlak van privacy dezelfde waarborgen gelden als degene die thans reeds in de wet staan vermeld (...) en dewelke in de wet werden opgenomen naar aanleiding van het advies dat de Gegevensbeschermingsautoriteit eerder reeds had uitgebracht bij de invoering van de wet, heeft de beleidscel geoordeeld dat het niet nodig was om het huidige voorontwerp van wet opnieuw voor te leggen aan het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit.”

4.4. Die zienswijze kan niet worden bijgetreden. Het voorontwerp breidt de regeling vervat in artikel 3 van de wet van 28 maart 2021, en bijgevolg ook de verplichting inzake de voorlegging van “de bevestiging van de afspraak om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend” uit tot de vaccinatie van de samenwonende minderjarige kinderen van de betrokken werknemer. Bijgevolg zullen die gegevens, alsook noodzakelijkerwijs de identiteit van het betrokken kind, op diens verzoek aan de werkgever moeten worden overgemaakt.

Niettegenstaande de waarborgen vervat in artikel 3, vijfde lid, van de te wijzigen wet, houdt de ontworpen regeling een nieuwe en wezenlijk andere verwerking van persoonsgegevens in. Het betreft overigens persoonsgegevens van een persoon die geen arbeidsverhouding heeft met de werkgever.

<sup>3</sup> *Parl. St. Kamer* 2020-21, nr. 55-1849/1, 17-28.

<sup>4</sup> *Parl. St. Kamer* 2020-21, nr. 55-1849/1, 5-6.

Pour les mêmes motifs que ceux exposés dans l'avis 68.881/1 du 23 février 2021, il y a lieu par conséquent d'encore recueillir l'avis de l'Autorité de protection des données sur l'avant-projet à l'examen.

4.5. Si l'avis précité devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État<sup>5</sup>, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient également encore être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois sur le Conseil d'État.

#### EXAMEN DE L'AVANT-PROJET

##### Article 2

5. L'extension visée du champ d'application se fait en ajoutant une phrase à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 28 mars 2021.

À cet égard, l'exposé des motifs observe ce qui suit:

“Ce droit à un petit chômage pour accompagner des enfants mineurs sur un lieu de vaccination pendant le temps nécessaire à leur vaccination est soumis aux mêmes conditions d'exercice que le petit chômage que le travailleur utilise pour se faire vacciner lui-même”.

Ces conditions d'exercice sont contenues dans les autres alinéas de l'article 3 de la loi du 28 mars 2021.

En vue d'assurer la sécurité juridique, il est recommandé d'également conformer la formulation des alinéas 3 et 4 de cet article à la situation dans laquelle le petit chômage est demandé pour l'accompagnement de l'enfant mineur cohabitant. En effet, dans les dispositions actuellement en vigueur, il est question d'avertir l'employeur “dans le plus bref délai dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination *lui* est connu” et de l'hypothèse dans laquelle la confirmation du rendez-vous “ne mentionne pas quand *le travailleur doit être présent* dans un lieu où la vaccination est administrée”.

*Le greffier,*

Greet VERBERCKMOES

*Le président,*

Marnix VAN DAMME

Om dezelfde redenen als uiteengezet in advies 68.881/1 van 23 februari 2021 moet bijgevolg ook over het voorliggende voorontwerp nog het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit worden ingewonnen.

4.5. Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het inwinnen van dat advies nog wijzigingen zou ondergaan,<sup>5</sup> 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 eveneens aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

#### ONDERZOEK VAN HET VOORONTWERP

##### Artikel 2

5. De beoogde uitbreiding van het toepassingsgebied gebeurt door de toevoeging van een zin aan artikel 3, eerste lid, van de wet van 28 maart 2021.

In de memorie van toelichting wordt daarbij het volgende opgemerkt:

“Dit recht op klein verlet om minderjarige kinderen te begeleiden naar een vaccinatieplaats gedurende de tijd die nodig is voor hun vaccinatie is aan dezelfde uitoefeningsvoorwaarden onderworpen als het klein verlet dat de werknemer gebruikt wanneer hij zichzelf laat vaccineren.”

Die uitvoeringsvoorwaarden liggen vervat in de overige leden van artikel 3 van de wet van 28 maart 2021.

Met het oog op de rechtszekerheid is het aangewezen om ook de formulering van het derde en vierde lid van dat artikel af te stemmen op de situatie waarin het klein verlet wordt gevraagd voor het begeleiden van het samenwonend minderjarig kind. In de actueel geldende bepalingen is immers sprake van het verwittigen van de werkgever “zo spoedig mogelijk vanaf het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie *voor hem* bekend is” en van de hypothese waarin de afspraakbevestiging “niet vermeldt wanneer *de werknemer aanwezig dient te zijn* op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend”.

*De griffier,*

Greet VERBERCKMOES

*De voorzitter,*

Marnix VAN DAMME

<sup>5</sup> À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

<sup>5</sup> Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

**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:

**Article 1<sup>er</sup>**

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

**Art. 2**

À l'article 3 de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété par les phrases suivantes:

“Le travailleur a également ce droit pour accompagner un enfant mineur, avec lequel il cohabite, pendant le temps nécessaire à sa vaccination contre le coronavirus COVID-19. Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.”;

2° dans l'alinéa 3, les mots “dès que le moment ou le créneau horaire de la vaccination lui est connu” sont remplacés par les mots “dès qu'il connaît le moment du créneau horaire de la vaccination pour lui ou pour l'enfant visé au premier alinéa”;

3° dans l'alinéa 4, les mots “ou l'enfant visé au premier alinéa” sont insérés entre les mots “quand le travailleur” et les mots “doit être présent”.

**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 in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers het ontwerp van wet in te dienen waarvan de tekst hierna volgt:

**Artikel 1**

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

**Art. 2**

In artikel 3 van de wet van 28 maart 2021 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, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt aangevuld met de volgende zinnen:

“De werknemer heeft dit recht eveneens om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éézelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend.”;

2° in het derde lid worden de woorden “vanaf het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie voor hem bekend is” vervangen door de woorden “vanaf het moment waarop hij kennis heeft van het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie voor hem of voor het in het eerste lid bedoelde kind”;

3° in het vierde lid worden de woorden “of het in het eerste lid bedoelde kind” ingevoegd tussen de woorden “wanneer de werknemer” en de woorden “aanwezig dient te zijn”.

## Art. 3

La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 25 novembre 2021

**PHILIPPE**

PAR LE ROI:

*Le ministre du Travail,*

Pierre-Yves DERMAGNE

## Art. 3

Deze wet treedt in werking de dag waarop ze in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 25 november 2021

**FILIP**

VAN KONINGSWEGE:

*De minister van Werk,*

Pierre-Yves DERMAGNE



**Loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19**

**TEXTE DE BASE**

**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.

L'absence du travail visée à l'alinéa 1er est assimilée à une absence du travail au sens de l'article 30, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La rémunération normale pour cette absence est fixée conformément aux dispositions de l'article 56 de la même loi.

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 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 le fait que le travailleur a des problèmes de santé.

**TEXTE ADAPTÉ**

**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. **Le travailleur a également ce droit pour accompagner un enfant mineur, avec lequel il cohabite, pendant le temps nécessaire à sa vaccination contre le coronavirus COVID-19. Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux.**

L'absence du travail visée à l'alinéa 1er est assimilée à une absence du travail au sens de l'article 30, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La rémunération normale pour cette absence est fixée conformément aux dispositions de l'article 56 de la même loi.

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur et dans le plus bref délai **dès qu'il connaît le moment du créneau horaire de la vaccination pour lui ou pour l'enfant visé au premier alinéa.** 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 un lieu où la vaccination est administrée, constitue une preuve suffisante. Pour autant que la confirmation ne mentionne pas quand le travailleur **ou l'enfant visé au premier alinéa** 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 le fait que le travailleur a des problèmes de santé.



**Wet van 28 maart 2021 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**

**BASISTEKST**

**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.

De in het eerste lid bedoelde afwezigheid van het werk wordt gelijkgesteld met een afwezigheid van het werk in de zin van artikel 30, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het normale loon voor deze afwezigheid wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 56 van dezelfde wet.

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 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.

**BASISTEKST AANGEPAST AAN HET ONTWERP VAN WET**

**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. **De werknemer heeft dit recht eveneens om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éézelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend.**

De in het eerste lid bedoelde afwezigheid van het werk wordt gelijkgesteld met een afwezigheid van het werk in de zin van artikel 30, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het normale loon voor deze afwezigheid wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 56 van dezelfde wet.

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen en zo spoedig mogelijk **vanaf het moment waarop hij kennis heeft van het tijdstip of tijdsslot van de vaccinatie voor hem of voor het in het eerste lid bedoelde kind.** 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 aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, geldt als voldoende bewijs. In zoverre de bevestiging niet vermeldt wanneer de werknemer **of het in het eerste lid bedoelde kind** 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 de reden van het klein verlet te registreren en/of te registreren dat de werknemer gezondheidsproblemen heeft.

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 de reden van het klein verlet te registreren en/of te registreren dat de werknemer gezondheidsproblemen heeft.