

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

1 december 2017

WETSONTWERP

**houdende diverse
bepalingen inzake werk**

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 54 **2768/ (2017/2018):**
001: Wetsontwerp.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

1^{er} décembre 2017

PROJET DE LOI

**portant des dispositions diverses
en matière de l'emploi**

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 54 **2768/ (2017/2018):**
001: Projet de loi.

Nr. 1 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 35

In artikel 12bis/1, eerste lid, *in fine*, de woorden “; deze gegevens worden niet beschouwd als medische persoonsgegevens” weglaten.

VERANTWOORDING

Het is onaanvaardbaar dat de wetgever beslist de medische persoonsgegevens niet langer te beschermen. Dit principe is nochtans fundamenteel en moet worden gehandhaafd. Maar in die centrale gegevensbank zitten duidelijk als medische persoonsgegevens beschouwde gegevens, zoals de Privacycommissie in zijn advies van 24 februari 2016 heeft geschreven. De informatie over (on)geschiktheid of tijdelijke ongeschiktheid, die bij de werkgever bekend is, is veel restrictiever.

N° 1 DE MME **FONCK**

Art. 35

À l'article 12bis/1, alinéa 1^{er}, *in fine*, supprimer les mots: “ces données ne sont pas considérées comme des données médicales à caractère personnel”.

JUSTIFICATION

Il est inacceptable que le législateur décide que les données médicales à caractère personnel ne soient plus protégées. Il s'agit d'un principe fondamental à maintenir. Hors, les données de cette banque centrale contiennent clairement des données médicales à caractère personnel comme l'a écrit la CVP dans son avis du 24 février 2016. L'information sur l'aptitude/inaptitude ou l'incapacité temporaire, connue de l'employeur est beaucoup plus restrictive.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 2 VAN DE HEER CLARINVAL c.s.

Art. 35

Het voorgestelde artikel 12bis/1 vervangen als volgt:

“Art. 12bis/1. Een centrale gegevensbank die tot doel heeft de opvolging van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten toe te laten, nutteloze herhalingen van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en de uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken, wordt opgericht overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

De in het eerste lid bedoelde gegevensbank bevat de identificatiegegevens van de uitzendkracht, het uitzendbureau en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, de aard van de werkpost en van de eraan verbonden risico's en de beslissing van medische geschiktheid van de uitzendkracht in het kader van de blootstelling aan een of meerdere risico's. Deze gegevens worden bewaard gedurende een termijn van vijf jaar.

De gegevens over gezondheid die, in voorkomend geval, in de in het eerste lid bedoelde gegevensbank voorkomen, mogen enkel worden verwerkt onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg.

De Koning bepaalt de instantie die belast is met het beheer van de in het eerste lid bedoelde gegevensbank.”.

VERANTWOORDING

Op 25 oktober 2017 bracht de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer het advies Nr. 62/2017 uit.

De Commissie geeft hierbij een gunstig advies over artikel 35 dat een nieuw artikel 12bis/1 invoert in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, maar merkt op dat de gegevens die in de centrale gegevensbank worden

N° 2 DE M. CLARINVAL ET CONSORTS

Art. 35

Remplacer l'article 12bis/1 proposé, comme suit:

“Art. 12bis/1. Une base de données centralisée est instituée conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Cette base de données a principalement pour objectif de permettre le suivi de la surveillance de santé des intérimaires, d'éviter les répétitions inutiles des évaluations de santé et de faciliter l'échange de données.

La base de données visée à l'alinéa premier contient les données d'identification de l'intérimaire, de l'entreprise de travail intérimaire et du conseiller en prévention-médecin du travail, la nature du poste de travail et des risques qui y sont liés, et la décision d'aptitude médicale de l'intérimaire dans le cadre de l'exposition à un ou plusieurs risques. Ces données sont conservées pendant un délai de cinq ans.

Les données concernant la santé qui, le cas échéant, figurent dans la base de données visée à l'alinéa premier, peuvent seulement être traitées sous la responsabilité d'un professionnel du secteur de la santé.

Le Roi détermine l'instance qui est chargée de la gestion de la base de données visée à l'alinéa premier.”.

JUSTIFICATION

La Commission pour la protection de la vie privée a émis le 25 octobre 2017 l'avis n° 62/2017.

Dans cet avis, la Commission donne un avis favorable au sujet de l'article 35 qui insère un nouvel article 12bis/1 dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, mais remarque que les données qui sont reprises dans la base de données centralisée peuvent

opgenomen als gegevens over gezondheid kunnen worden beschouwd (cfr. artikel 4, 15) van de Algemene Verordening Gegevensbescherming). Deze gegevens mogen enkel worden verwerkt onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar in de gezondheidszorg.

Bovendien verwacht de Commissie van de wetgever dat hij voorziet in een nadere omschrijving van de gegevensverwerking en meer bepaald over de verantwoordelijke voor de verwerking, de precieze gegevens en de bewaartermijn.

Het gewijzigde artikel 35 houdt rekening met deze opmerkingen van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en past de oorspronkelijke versie van het betrokken artikel in die zin aan.

être considérées comme des données concernant la santé (cfr. l'article 4, 15) du Règlement général sur la Protection des Données). Ces données peuvent seulement être traitées sous la responsabilité d'un professionnel du secteur de la santé.

En outre, la Commission attend du législateur qu'il prévoie, dans une description plus détaillée du traitement des données et en particulier au sujet de la personne responsable pour le traitement, des données précises et le délai de conservation.

L'article 35 modifié tient compte des remarques de la Commission pour la protection de la vie privée et adapte la version d'origine de cet article dans ce sens.

David CLARINVAL (MR)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Egbert LACHAERT (Open Vld)
Stefaan VERCAMER (CD&V)

Nr. 3 VAN MEVROUW **FONCK**Hoofdstuk 17 (*nieuw*)

Een hoofdstuk 17 invoegen, luidende “Deconnectie binnen de ondernemingen”.

VERANTWOORDING

Inleiding

In zijn beleidsnota geeft de minister van Werk het volgende aan:

“Overleg over deconnectie en het gebruik van digitale werkmiddelen

De digitale samenleving heeft een grote impact op de werkorganisatie binnen ondernemingen: smartphones, tablets en draadloze internetverbindingen zorgen niet alleen voor een toegenomen bereikbaarheid, maar maken ook flexibeler werken mogelijk, zowel wat plaats als wat tijdstip betreft. Werknemers blijven daardoor vaker geconnecteerd, ook buiten de normale kantooruren, waardoor de scheiding tussen werk en privéleven vervaagt en onder druk kan komen.

Gelet op deze nieuwe vormen van arbeidsorganisatie en met het oog op de strijd tegen overmatige werkstress en burn-out, zijn duidelijke afspraken over het gebruik van digitale werkmiddelen en de mogelijkheid tot digitale deconnectie een onderdeel van een duurzaam personeelsbeleid.

Met ingang van 1 januari 2018 willen we dan ook werkgevers ertoe aanzetten om op regelmatige basis overleg te plegen met hun werknemers rond deze problematiek, echter zonder dat het hierbij automatisch gaat om een recht op afschakeling naar Frans voorbeeld. Het gaat eerder om een recht op bespreking van deze materie in de onderneming, waarbij de gemaakte afspraken eventueel kunnen worden vastgelegd in een cao of in het arbeidsreglement.

Deze afspraken kunnen betrekking hebben op gedragsregels maar ook op technische oplossingen. De bedoeling is alleszins dat zij tegemoet komen aan de bezorgdheden inzake de work-life balance van werknemers, maar ook duidelijkheid en transparantie scheppen voor werkgevers en werknemers over bereikbaarheid.”.

N° 3 DE MME **FONCK**Chapitre 17 (*nouveau*)

Insérer un chapitre 17, intitulé “Déconnexion au sein des entreprises”.

JUSTIFICATION

Introduction

Dans sa note de politique générale le ministre de l'Emploi indique:

“La concertation en matière de déconnexion et l'usage d'outils de travail numériques

La société numérique a un impact considérable sur l'organisation du travail au sein des entreprises: les smartphones, les tablettes et les connexions sans fil ne permettent pas seulement une accessibilité accrue, mais facilitent également le travail flexible, aussi bien en termes de lieu de travail, qu'en termes de temps. De ce fait, les travailleurs sont plus que jamais connectés, également en dehors des heures de travail, ce qui peut mettre la pression sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Vu ces nouvelles formes d'organisation du travail et dans l'optique de la lutte contre les excès de stress au travail et le burn out, des accords clairs sur l'usage d'outils de travail digitaux et sur la possibilité d'une déconnexion digitale, font partie d'une politique de personnel durable.

C'est pourquoi nous voulons, à partir du 1 janvier 2018, inciter les employeurs de se concerter régulièrement avec leurs travailleurs au sujet de cette problématique, toutefois sans qu'il s'agisse d'office d'un droit de déconnexion inspiré du système français. Il s'agit plutôt d'un droit de discussion de cette matière au sein de l'entreprise, où les accords passés peuvent éventuellement être fixés dans une cct ou dans le règlement de travail.

Ces accords peuvent porter sur des règles de conduite mais également sur des solutions techniques. En tous cas, l'objectif est qu'ils répondent aux préoccupations en matière d'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et qu'ils assurent également de la clarté et de la transparence pour les travailleurs et les employeurs sur ce qui est attendu en termes d'accessibilité.”.

In oktober 2016 heeft de indienster een wetsvoorstel ingediend dat een zelfde strekking had. Deze amendementen nemen de tekst daarvan grotendeels over.

Problemen veroorzaakt door telewerk

Hoewel de ontwikkeling van de informatietechnologieën vooruitgang mogelijk maakt op onder andere het vlak van telewerk, kan een en ander ook leiden tot misbruik door een verweving van het privé- en het beroepsleven, met name ingevolge de opkomst van de smartphones. Het afmeldingsrecht, of het recht om buiten de werktijd geen professionele e-mails of berichten te beantwoorden, moet die overmatige verweving tegengaan.

Waarom een wet ter zake?

Volgens een Franse studie meldt een derde van de kaderleden zich buiten de werktijd zelden tot nooit af. Voorts verklaart 63 % dat die gang van zaken het privéleven verstoort en 60 % dat er een negatieve invloed van uitgaat op de levenskwaliteit.

De respondenten geven aan dat als ze de hele tijd in een werkmodus zitten, ze er niet voor hun omgeving zijn en dat hun vermoeidheid en stress toenemen omdat hun rusttijden worden aangetast en hun geest voortdurend bezig is.

Een afmeldingsrecht, maar volgens welke nadere regels?

Het is natuurlijk niet de bedoeling alle werknemers te verhinderen zich aan te melden buiten de werktijd, maar gewoon ervoor te zorgen dat er geen misbruiken zijn.

De nadere regels met betrekking tot het afmeldingsrecht zouden kunnen gaan van gedragsregels tot dwingende technologische oplossingen, bijvoorbeeld door de servers automatisch af te koppelen (zo zou men ze in waakstand kunnen zetten tussen 20.00 uur en 07.00 uur), door de e-mails bij afwezigheid automatisch te vernietigen (naar het voorbeeld van wat gebeurt bij Volkswagen, Daimler Benz of BMW in Duitsland), door de managers ertoe te bewegen het goede voorbeeld te geven door de werktijden na te leven enzovoort. Elke onderneming is anders en er mag dus geen enig model worden voorgesteld. Daarentegen moet wel in elke onderneming het debat worden aangegaan met het oog op het opstellen van een handvest over de regels voor het uitoefenen van het afmeldingsrecht. Zo zijn de werknemers van Axa France niet verplicht hun e-mails te beantwoorden buiten de gebruikelijke werkuren, zonder dat ze zich evenwel dienen af te melden. In Frankrijk heeft de groep La Poste in

En octobre 2016, l'auteure a déposé une proposition de loi allant dans un sens identique. Les présents amendements en reprennent l'essence.

Problèmes causés par le télétravail

Si le développement des technologies de l'information permet des avancées telles que le télétravail, ce dernier peut aussi mener à des abus, car il entraîne une perméabilité entre les vies professionnelle et privée, notamment en raison du développement des smartphones. Le "droit à la déconnexion" ou "droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail" est une réponse à cet excès de perméabilité.

Pourquoi légiférer en la matière?

Selon une étude réalisée en France, "en dehors de leur temps de travail, un tiers des cadres se déconnectent rarement, voire jamais. 63 % déclarent que cela perturbe leur vie privée et 60 % que cela affecte négativement leur qualité de vie".

Ainsi, "empiétant sur les temps de repos, préoccupant notre esprit à tout instant, entravant notre qualité de présence à l'entourage et au moment présent, cette omniprésence de l'univers professionnel accentue la fatigue et le stress".

Un droit à la déconnexion, mais selon quelles modalités?

L'idée n'est évidemment pas d'empêcher tous les travailleurs de se connecter en dehors de leurs heures de travail mais simplement de prévoir des garde-fous.

Les modalités relatives au droit à la déconnexion pourraient aller de règles de bonne conduite jusqu'à des solutions technologiques contraignantes comme la déconnexion automatique des serveurs (par exemple, la mise en veille des serveurs informatiques entre 20h et 7h), la destruction automatique de mails en cas d'absence (à l'instar de Volkswagen, Daimler Benz ou BMW en Allemagne) ou encore la promotion de l'exemplarité des managers qui respectent les temps de repos... Toutes les entreprises sont différentes et il ne faut pas imposer un modèle identique. En revanche, le débat doit être lancé au sein de chacune d'entre elles et mener à l'élaboration d'une charte relative aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Par exemple, "chez Axa France, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux mails en dehors des horaires habituels de travail, mais il n'y a pas de déconnexion contraignante". En France au sein du groupe La Poste, le droit à la déconnexion a été mis en place en juillet

juli 2015 het afmeldingsrecht ingesteld. Eveneens in Frankrijk is het afmeldingsrecht onlangs verankerd in de “loi travail”.

Dit amendement is op dit punt geënt op de Franse bepaling. Het is de bedoeling de wettelijke basis te leggen om op nationaal niveau een gecoördineerd proefproject op te zetten met betrekking tot het heikele onderwerp van het correcte gebruik van de elektronische post, inzonderheid gedurende de dagen waarop niet wordt gewerkt en buiten de gebruikelijke werkuren. In de toelichting bij die Franse wetsbepaling wordt het volgende gesteld: “Un décret devra définir le périmètre de cette expérimentation et notamment les structures publiques et privées concernées, la taille de l'échantillon, les populations cibles et les modalités d'évaluation. L'expérimentation devra déboucher sur l'établissement de lignes directrices adaptées aux différentes structures et problématiques”. Het proefproject heeft een looptijd van maximaal 12 maanden.

Om de ondernemingen te helpen bij het opstellen van hun eigen handvest, treden de bepalingen van dit hoofdstuk (met uitzondering van die met betrekking tot de wettelijke basis voor het proefproject) in werking op de eerste dag van de achttiende maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*. Op die manier zullen de ondernemingen kunnen beschikken over de resultaten van het proefproject om hun handvest op te stellen.

Volgens welke procedure zal het handvest worden aangenomen?

Dit amendement stelt in uitzicht dat de nadere instellingsregels voor het afmeldingsrecht in de onderneming worden besproken. Meer bepaald zal het vraagstuk aan bod moeten komen in het Comité voor preventie en bescherming op het werk, zo de onderneming beschikt over een dergelijk comité (afgekort CPBW, waarnaar in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk – hierna “welzijnswet” genoemd – wordt verwezen met het woord “Comité”). De keuze voor het Comité is verantwoord omdat dat laatste “hoofdzakelijk als opdracht [heeft] alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen”. Ook al gaat het hier niet om “welzijn bij de uitvoering van het werk” in de eigenlijke betekenis, toch staat het buiten kijf dat de werknemers tijdens het werken méér welzijn zullen ervaren als de stress en de vermoeidheid door dat permanent aangemeld zijn verminderen.

Derhalve wordt het Comité bevoegd voor de nadere regels inzake het afmeldingsrecht. Indien echter in het Comité geen

2015. Toujours en France, dans le cadre de la loi travail, le droit à la déconnexion vient d'être instauré.

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

Afin d'aider les entreprises dans l'élaboration de leur propre charte, les dispositions de ce chapitre (autres que la base légale pour l'expérimentation) entrent en vigueur le premier jour du dix-huitième mois suivant la publication de la présente loi au *Moniteur belge*. De la sorte, les entreprises disposeront des résultats de l'expérimentation pour rédiger leur charte.

Selon quelle procédure la charte sera-t-elle adoptée?

Le présent amendement prévoit que les modalités de la mise en place du droit à la déconnexion sont discutées au sein de l'entreprise. Plus particulièrement, la question devra être abordée au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail ou CPPT (dénommé au sein de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de leur travail, ci-après “loi bien-être”, sous le vocable “Comité”) lorsqu'il en existe un. Le choix du Comité se justifie dans la mesure où ce dernier a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail⁸. Même s'il n'est pas ici à proprement parler question du bien-être lors de l'exécution du travail, il est indéniable que limiter le stress et la fatigue générés par le “tout-connecté” sera de nature à améliorer le bien-être des travailleurs lorsqu'ils travailleront.

Ainsi, en matière de modalités relatives au droit à la déconnexion, le Comité sera compétent. Toutefois, à défaut d'accord

overeenstemming wordt bereikt over die nadere regels, zal de werkgever die eenzijdig moeten vastleggen.

Het is bekend dat “[w]anneer in de onderneming geen Comité is opgericht, [...] de vakbondsafvaardiging ermee belast [is] de opdrachten van de Comité’s uit te oefenen”.

Ten slotte geldt dat “[i]n de ondernemingen waar noch een Comité, noch een vakbondsafvaardiging bestaat, [...] de werknemers zelf rechtstreeks deel[nemen] aan de behandeling van vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk”.

In het kader van dit amendement zal, bij gebreke van een Comité, elk ontwerp-handvest over het afmeldingsrecht worden opgesteld door de werkgever, die de werknemers met affiches daarvan op de hoogte zal moeten brengen. Niettemin zullen de werknemers ofwel individueel, ofwel via een personeelsafvaardiging of de vakbondsdelegatie hun opmerkingen ter kennis kunnen brengen.

Bij gebreke van een overeenkomst tussen de werkgever en de werknemers zal de sociale inspectie proberen de uiteenlopende standpunten binnen dertig dagen met elkaar te verzoenen. Als het echter niet tot een overeenkomst komt, moet de werkgever eenzijdig het handvest over het afmeldingsrecht instellen. De ter zake te volgen procedure is gedeeltelijk geïnspireerd op die welke geldt voor de instelling van een arbeidsreglement.

Wat is het toepassingsgebied?

Het ligt voor de hand dat wie niet aan de arbeidstijdreglementering is onderworpen (bijvoorbeeld handelsvertegenwoordigers, leidinggevend personeel en vertrouwenspersonen), niet valt onder de bepalingen van het handvest over de nadere uitoefeningsregels van het afmeldingsrecht.

Wat is de aard van deze maatregel?

Aangezien het afmeldingsrecht volgens de indienster tot de preventie van psychosociale risico's bijdraagt – met name onder meer die welke uit vermoeidheid en stress voortvloeien – wordt het afmeldingsrecht in de welzijnswet opgenomen, inzonderheid in Hoofdstuk Vbis met als opschrift: “Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”. Er moet aan worden herinnerd dat krachtens die wet psychosociale risico's op het werk worden omschreven als volgt: “de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten

sur les modalités au sein du Comité, l'employeur devra les définir unilatéralement.

Comme on le sait, dans le cadre de la loi bien-être, à défaut de Comité, les missions de celui-ci sont exercées par la délégation syndicale.

Enfin, dans les entreprises où il n'existe ni Comité ni délégation syndicale, les travailleurs eux-mêmes participent directement au traitement des questions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Dans le cadre de cet amendement, à défaut de Comité, tout projet de charte relative au droit à la déconnexion sera établi par l'employeur qui devra le porter à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage. Les travailleurs pourront toutefois faire part de leurs observations soit individuellement, soit à l'intervention d'une délégation du personnel ou de la délégation syndicale.

À défaut d'accord entre l'employeur et les travailleurs, l'inspection sociale tentera de concilier les points de vue divergents dans un délai de trente jours, mais à défaut d'accord, l'employeur instituera unilatéralement la charte relative au droit à la déconnexion. La procédure à suivre à cet égard est partiellement inspirée de celle applicable pour la mise en place d'un règlement de travail.

Quel champ d'application?

Il est évident que les personnes non soumises à la réglementation du temps de travail (par exemple, les représentants de commerce et le personnel de direction et de confiance) ne sont pas visées par les dispositions de la charte relative aux modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Quelle est la nature de cette mesure?

Etant donné que l'auteur estime que le droit à la déconnexion participe à la prévention des risques psychosociaux, dont notamment ceux découlant de la fatigue et du stress, le droit à la déconnexion est introduit dans la loi bien-être, et plus particulièrement au sein du chapitre Vbis intitulé “Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”. On rappelle que, en vertu de cette loi, les risques psychosociaux au travail se définissent comme: “la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes

gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden”.

de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 4 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 54 (nieuw)

In het voormelde hoofdstuk 17 een artikel 54 invoegen, luidende:

“Art. 54. In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt in hoofdstuk Vbis, met als opschrift “Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico’s op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”, een afdeling 4 ingevoegd, met als opschrift “Afmeldingsrecht”, die een artikel 32unvicies bevat, luidende:

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

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

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

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

De voorzitter plaatst deze voorstellen op de agenda van het Comité, dat op zijn vroegst vijftien en uiterlijk dertig dagen na de kennisgeving van die voorstellen vergadert.

§ 2. Wanneer binnen het Comité geen overeenstemming wordt bereikt, stelt de werkgever een handvest op, na het advies van het Comité te hebben ingewonnen. Dit handvest bepaalt de nadere voorwaarden inzake de uitoefening van het afmeldingsrecht en voorziet

N° 4 DE MME **FONCK**

Art. 54 (nouveau)

Sous le chapitre 17 précité, insérer un article 54, libellé comme suit:

“Art. 54. Dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, au sein du chapitre Vbis intitulé “Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail”, il est inséré une section 4 intitulée “Droit à la déconnexion” contenant un article 32unvicies libellé comme suit:

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

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

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

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

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

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

bovendien ten behoeve van de werknemers en het personeel van de werkgever in opleidings- en bewustmakingsinitiatieven, met het oog op een redelijk gebruik van de digitale instrumenten.

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

Elke werknemer kan bovendien een kopie krijgen van deze ontwerpstekst.

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

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

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

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

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

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

l'employeur, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

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

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

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

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

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

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

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

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

Indien hij daar niet in slaagt, voert de werkgever eenzijdig het handvest over het afmeldingsrecht in en wordt dit van kracht uiterlijk dertig dagen nadat de ambtenaar het proces-verbaal van gebrek aan verzoening aan de werkgever heeft verzonden.

§ 4. De nadere regels in het handvest over het afmeldingsrecht gelden niet voor de in artikel 3, § 3, van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde personen.”.”.

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement Nr. 3.

S'il n'y parvient pas, l'employeur institue unilatéralement la charte relative au droit à la déconnexion et elle entre en vigueur au plus tard dans un délai de trente jours suivant l'envoi par le fonctionnaire à l'employeur du procès-verbal de non-conciliation.

§ 4. Les modalités prévues dans la charte relative au droit à la déconnexion ne sont pas applicables aux personnes visées à l'article 3, § 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.”.”.

JUSTIFICATION

Voy. justification de l'amendement n° 3.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 5 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 55 (*nieuw*)

In het voormelde hoofdstuk 17 een artikel 55 invoegen, luidende:

“Art. 55. Krachtens artikel 54 van deze wet wordt op federaal niveau een twaalf maanden durend experiment opgestart, te rekenen van de datum van bekendmaking van dit hoofdstuk, waarbij zal worden nagegaan hoe de arbeidstijd zich verhoudt tot het redelijke gebruik van het elektronisch berichtenverkeer door de loontrekkenden of de ambtenaren.

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

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

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement Nr. 3.

N° 5 DE MME **FONCK**Art. 55 (*nouveau*)

Sous le chapitre 17 précité, insérer un article 55, libellé comme suit:

“Art. 55. En vertu de l'article 54 de la présente loi, une expérimentation au niveau fédéral d'une durée de douze mois prenant cours à la date de la publication du présent chapitre, portant sur l'articulation du temps de travail et de l'usage raisonnable des messageries électroniques par les salariés ou les agents publics sera mise en place.

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

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

JUSTIFICATION

Voy. justification de l'amendement n° 3.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 6 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 56 (*nieuw*)

In het voormelde hoofdstuk 17 een artikel 56 invoegen, luidende:

“Art. 56. Artikel 55 van deze wet treedt in werking de eerste dag van de zesde maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 54 treedt in werking de eerste dag van de achttiende maand die volgt op de bekendmaking van deze wet in het Belgisch Staatsblad.”.

VERANTWOORDING

Zie de verantwoording van amendement Nr. 3.

N° 6 DE MME **FONCK**Art. 56 (*nouveau*)

Sous le chapitre 17 précité, insérer un article 56, libellé comme suit:

“Art. 56. L'article 55 de la présente loi entre vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au Moniteur belge.

L'article 54 entre en vigueur le premier jour du dix-huitième mois qui suit celui de la publication de la présente loi au Moniteur belge.”.

JUSTIFICATION

Voy. justification de l'amendement n° 3.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 7 VAN MEVROUW **FONCK**Hoofdstuk 18 (*nieuw*)

Een hoofdstuk 18 invoegen, met als opschrift
“Verlenging van het adoptieverlof”.

N° 7 DE MME **FONCK**Chapitre 18 (*nouveau*)

Insérer un chapitre 18, intitulé *“Allongement du*
congé d’adoption”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 8 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 57 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 18 een artikel 57 invoegen, luidende:

“Art. 57. Artikel 30ter, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 9 juli 2004 en gewijzigd bij de wet van 1 maart 2007, wordt vervangen door wat volgt:

“§ 1. De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin opvangt, heeft, met het oog op de zorg voor dit kind, recht op adoptieverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximum vijftien weken. Indien de werknemer ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen.

De periode van vijftien weken wordt verlengd met twee weken wanneer de adoptie uitgaat van twee werknemers. In dat geval wordt de periode van zeventien weken verdeeld over beide adoptieouders. De werknemers bepalen zelf de verdeling van de termijn.

Het verlof kan bijkomend worden verlengd met twee weken in geval van adoptie van meerdere kinderen.

Om het recht op adoptieverlof te kunnen uitoefenen, moet dit verlof een aanvang nemen binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind lijdt aan een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste

N° 8 DE MME **FONCK**

Art. 57 (nouveau)

Sous le chapitre 18 précité, insérer un article 57, rédigé comme suit:

“Art. 57. L'article 30ter, § 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 9 juillet 2004 et modifié par la loi du 1^{er} mars 2007, est remplacé comme suit:

“§ 1^{er}. Le travailleur qui, dans le cadre d'une adoption, accueille un enfant mineur d'âge dans sa famille, a droit, pour prendre soin de cet enfant, à un congé d'adoption pendant une période ininterrompue de maximum quinze semaines. Dans le cas où le travailleur choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être au moins d'une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

La période de quinze semaines est allongée de deux semaines lorsque l'adoption est le fait de deux travailleurs. Dans ce cas, la période de dix-sept semaines est répartie entre les deux parents adoptifs. Les travailleurs déterminent eux-mêmes les modalités de répartition de cette période.

La durée du congé pourra être allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines en cas d'adoptions de plusieurs enfants.

Pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, ce congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés

4 punten worden toegekend in pijler 1 van de medisch-sociale schaal, overeenkomstig de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 223ter van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode niet langer duurt dan vier weken en wordt besteed aan de daadwerkelijke opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering slechts in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.”.”.

dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

Dans le cadre d'une adoption internationale, l'indemnité visée à l'article 223ter de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.”.”.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 9 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 58 (*nieuw*)

In het voornoemde hoofdstuk 18 een artikel 58 invoegen, luidende:

“Art. 58. Artikel 3, derde lid, van het koninklijk besluit van 20 december 2006 tot invoering van de toekenningsvoorwaarden van een adoptie-uitkering ten gunste van de zelfstandigen, wordt vervangen door wat volgt:

“Deze periode vangt aan binnen twee maanden volgend op de daadwerkelijke opvang van het kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren van de opvang van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie. In het kader van een interlandelijke adoptie kan de uitkering bedoeld in artikel 2 de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, voor zover deze voorafgaande periode niet langer duurt dan vier weken en daadwerkelijk wordt besteed aan de opvang van het kind. In dat geval wordt de uitkering slechts in België uitbetaald. De Koning bepaalt de wijze waarop de werknemer het bewijs kan leveren dat deze voorafgaande periode daadwerkelijk is besteed aan de opvang van het kind in zijn gezin.”.”

N° 9 DE MME **FONCK**Art. 58 (*nouveau*)

Sous le chapitre 18 précité, insérer un article 58, rédigé comme suit:

“Art. 58. L'article 3, alinéa 3, de l'arrêté royal du 20 décembre 2006 instaurant les conditions d'octroi d'une allocation d'adoption en faveur des travailleurs indépendants est remplacé par ce qui suit:

“Cette période prend cours dans les deux mois qui suivent l'accueil effectif de l'enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve de l'accueil d'un enfant dans sa famille dans le cadre d'une adoption. Dans le cadre d'une adoption internationale, l'allocation visée à l'article 2 peut couvrir la période qui précède l'accueil effectif en Belgique de l'enfant adopté, pour autant que cette période précédente ne dépasse quatre semaines et qu'elle soit effectivement consacrée à la préparation de l'accueil effectif de l'enfant. Dans ce cas, le paiement n'est effectif qu'en Belgique. Le Roi détermine la manière dont le travailleur peut apporter la preuve que cette période précédente est bien consacrée à l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille.”.”

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 10 VAN MEVROUW **FONCK**Art. 59 (*nieuw*)

In voormeld hoofdstuk 18 een artikel 59 invoegen, luidende:

“Art. 59. De Koning is ertoe gemachtigd de in artikel 58 beoogde bepaling te wijzigen.”.

VERANTWOORDING

Werkbaar werk betekent ook dat het evenwicht tussen het privé en het beroepsleven moet worden bevorderd.

In dat kader is het adoptieverlof is heel belangrijk voor de goede integratie van het adoptiekind in zijn nieuwe gezin en voor de hechting tussen adoptieouders en adoptiekind.

Er dient echt er te worden vastgesteld dat het huidige stelsel geenszins aan die noodzaak tegemoetkomt. Het adoptieverlof (werknemersstelsel) bedraagt momenteel immers:

- 6 weken voor een kind tot 3 jaar;
- 4 weken voor een kind tussen 3 en 8 jaar;
- 0 dagen voor een kind ouder dan 8 jaar.

Deze termijnen zijn van de kortste in Europa.

Het adoptieverlof vangt aan binnen een termijn van twee maanden volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister van de gemeente waar het verblijft.

De adoptie van een kind geeft recht op een adoptiepremie, waarvan het bedrag overeenstemt met dat van het kraamgeld. Die premie wordt uitgekeerd door het kinderbijslagfonds. Iedere werknemer – man of vrouw – heeft recht op adoptieverlof om het geadopteerde kind in zijn gezin op te nemen. De eerste drie dagen van dat verlof worden vergoed door de werkgever, de rest door het ziekenfonds.

Zelfstandigen genieten dezelfde adoptiepremie als werknemers, alsook een vaste adoptie-uitkering.

N° 10 DE MME **FONCK**Art. 59 (*nouveau*)

Sous le chapitre 18 précité, insérer un article 59, rédigé comme suit:

“Art. 59. Le Roi est habilité à modifier la disposition visée à l'article 58.”.

JUSTIFICATION

Le travail faisable implique de favoriser l'équilibre vie-privée/vie-professionnelle.

Dans ce cadre, le congé d'adoption est très important pour ce qui est de la bonne intégration de l'enfant adopté dans sa nouvelle famille et des liens qui doivent se tisser entre lui et ses parents adoptifs.

Or, force est de constater que le régime actuel ne répond nullement à cette nécessité. En effet, actuellement, le congé d'adoption (régime des salariés) est de:

- 6 semaines pour un enfant jusqu'à 3 ans;
- 4 semaines, pour un enfant entre 3 et 8 ans;
- 0 jour pour un enfant au-delà de 8 ans.

Ces délais sont parmi les plus courts d'Europe.

Le congé d'adoption entre en vigueur endéans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle il réside.

L'adoption d'un enfant donne droit à une prime d'adoption, d'un montant équivalent à celui d'une allocation de naissance. Cette prime est versée par la caisse d'allocations familiales. Chaque travailleur salarié – homme ou femme – a droit à un congé d'adoption pour l'accueil dans sa famille d'un enfant qu'il adopte. Les trois premiers jours de ce congé sont indemnisés par l'employeur et le reste est indemnisé par la mutualité.

Quant aux travailleurs indépendants, ils bénéficient d'une prime d'adoption équivalente à celle des salariés, et d'une allocation d'adoption dont le montant est fixe.

De voornaamste bedoeling van dit amendement bestaat er dan ook in een einde te maken aan de bestaande wettelijke discriminatie tussen personen die moederschapsverlof genieten en zij die adoptieverlof genieten. De eerste categorie krijgt immers veel meer tijd dan de tweede om een band van veiligheid en affectie te creëren die onontbeerlijk is voor de ontwikkeling van het kind.

Het uiteindelijke doel hierbij is uiteraard het hogere belang van het kind, door ertoe bij te dragen dat de adoptie slaagt.

Omdat die eerste momenten van samenleven tussen ouders en kinderen cruciaal zijn voor de toekomst, menen de indieners dat België op het vlak van het gezinsleven een ambitieus en rechtvaardig beleid moet voeren.

Dit amendement wil deze ambitie concreet gestalte geven via de volgende maatregelen:

a) het adoptieverlof voor werknemers wordt verlengd zodat de duur ervan overeenstemt met die van het moederschapsverlof (15 weken), want een geadopteerd kind heeft het recht om zijn ouders even lang aan zijn zijde te hebben als een pasgeborene bij het begin van zijn leven;

b) om geen nieuwe discriminatie tussen de adopterende ouders te creëren, wordt bepaald dat de duur van het adoptieverlof bijkomend wordt verlengd met twee weken, wat de adoptievaders de mogelijkheid biedt dezelfde verlofperiode te genieten als biologische vaders in het kader van het vaderschapsverlof;

c) het adoptieverlof vangt aan vanaf de effectieve opvang van het kind in zijn gezin, met name om de ingewikkelde situaties die met interlandelijke adoptie gepaard gaan te regelen; die betreffen bijvoorbeeld de geadopteerde kinderen en de kinderen die door de buitenlandse overheid onder voogdij worden geplaatst met het oog op adoptie (Thailand,...);

d) het adoptieverlof hangt niet langer af van de leeftijd van het kind (bijvoorbeeld: voor een driejarig geadopteerd kind uit Colombia vormt de taal een hinderpaal en daarom heeft het meer tijd nodig om zich aan te passen). Het wordt ook niet langer beperkt tot kinderen tot acht jaar, maar uitgebreid tot minderjarigen, wat overeenstemt met de realiteit van de adoptie;

L'objectif principal du présent amendement consiste donc à mettre fin à la discrimination légale existant entre les bénéficiaires du congé de maternité et du congé d'adoption, les premiers bénéficiant de beaucoup plus de temps que les seconds pour développer les liens de sécurité et d'affection indispensables pour l'épanouissement de l'enfant.

L'objectif ultime étant évidemment de garantir que l'intérêt supérieur de l'enfant à une adoption réussie soit rencontré.

Parce qu'il y a dans ces premiers moments de vie à partager entre parents et enfants, des enjeux cruciaux pour l'avenir, nous pensons qu'en matière de vie des familles, la Belgique se doit d'être ambitieuse et juste.

Le présent amendement entend traduire cette ambition en comportant les mesures suivantes:

a) le congé d'adoption pour les salariés est allongé de telle sorte que sa durée soit équivalente à celle du congé de maternité (15 semaines), car un enfant adopté a le droit d'avoir à ses côtés ses parents aussi longtemps qu'un nouveau-né au début de sa vie;

b) afin de ne pas créer une nouvelle discrimination entre les parents adoptants, il est prévu que la durée du congé d'adoption est allongée d'une durée supplémentaire de deux semaines, ce qui permettra aux pères adoptants de bénéficier d'un temps équivalent à celui octroyé aux pères biologiques dans le cadre du congé de paternité;

c) le congé d'adoption débute dès l'accueil effectif de l'enfant dans sa famille, notamment afin de régler des situations inextricables en matière d'adoption internationale: sont par exemple concernés les enfants adoptés et les enfants placés sous tutelle par l'autorité étrangère en vue d'adoption (Thaïlande, ...);

d) le congé d'adoption ne sera plus fonction de l'âge de l'enfant (exemple: un enfant adopté colombien de trois ans aura l'obstacle de la langue et aura besoin de plus de temps d'adaptation) et ne sera plus limité aux enfants de huit ans, mais étendu aux mineurs d'âge, ce qui correspond à la réalité de l'adoption;

e) er wordt een bijkomende verlofperiode van twee weken toegekend in geval van adoptie van meerdere kinderen (tweelingen, broers en zussen,...).

e) une durée supplémentaire de deux semaines sera accordée en cas d'adoption de plusieurs enfants (jumeaux, fratries, ...).

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 11 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 4

In het ontworpen artikel 27, het derde lid vervangen door wat volgt:

“Deze overeenkomsten blijven bindend voor deze werkgevers en werknemers zoals ze op het ogenblik van de overgang golden totdat het nieuw bevoegde paritair comité of subcomité de toepassing van de door hem gesloten overeenkomsten op die werkgevers en werknemers heeft geregeld in een bijzondere overeenkomst, dan wel overeenkomsten heeft gesloten over hetzelfde onderwerp.”

VERANTWOORDING

De vakbonden zijn bezorgd over de invoering van een termijn (1 januari 2023) voor het sluiten van nieuwe cao's of voor het regelen van de toepasselijkheid van eerder gesloten cao's.

Een termijn invoeren houdt in dat, als tegen de bewuste datum geen enkele cao kan worden gesloten, de betrokken werknemers in een rechtsvacuüm belanden en dat de eerder bedongen arbeids- en loonsvoorwaarden integraal zullen worden geschrapt.

Bovendien geldt die termijn voor elke overgang tussen paritaire comités, ongeacht het tijdstip waarop die heeft plaatsgevonden. Dat betekent dat de werknemers die in december 2022 zullen overgaan van een paritair comité naar een ander, te maken zullen krijgen met een termijn van minder dan een maand.

Het feit dat een termijn wordt ingevoerd, druist ook in tegen de geest van het wetsartikel, waarmee rechtszekerheid voor de betrokken werknemers wordt beoogd.

Dit amendement strekt er dus toe terug te keren naar het artikel zoals het oorspronkelijk luidde in het voorontwerp van wet en voor advies werd voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad.

Evita **WILLAERT** (Ecolo-Groen)
Georges **GILKINET** (Ecolo-Groen)

N° 11 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 4

À l'article 27 proposé, remplacer l'alinéa 3 par ce qui suit:

“Ces conventions continuent à lier ces employeurs et travailleurs, telles qu'elles s'appliquaient au moment du passage, jusqu'à ce que la commission ou sous-commission paritaire nouvellement compétente ait réglé l'application des conventions conclues en son sein à ces employeurs et travailleurs par une convention particulière ou qu'elle ait conclu des conventions avec le même objet.”

JUSTIFICATION

Les syndicats s'inquiètent de l'introduction d'un délai (le 1^{er} janvier 2023) pour la conclusion de nouvelles CCT ou pour régler l'applicabilité de CCT précédemment conclues.

L'introduction d'un délai implique que si d'ici cette date, aucune CCT n'a pu être conclue, les travailleurs en question se retrouvent dans un vide juridique et que les conditions de travail et salariales précédemment obtenues seront intégralement supprimées.

De plus, ce délai vaut pour tout passage entre commissions paritaires, quel que soit le moment où ce passage a eu lieu. Ainsi, les travailleurs qui passent d'une commission paritaire à l'autre en décembre 2022, seront confrontés à un délai de moins d'un mois.

Le fait d'introduire un délai s'oppose également à l'esprit de l'article de loi, qui vise la sécurité juridique pour les travailleurs concernés.

Cet amendement vise dès lors à revenir à l'article tel qu'initialement écrit dans l'avant-projet de loi et soumis pour avis au Conseil national du travail.

Nr. 12 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 8

In het ontworpen artikel 30quinquies, tweede lid, de woorden “*die tijdelijk werkloos worden gesteld*” **invoegen tussen de woorden** “dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers” **en de woorden** “tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst”.

VERANTWOORDING

Dit lid bepaalt dat de oorzaak van een gebrek aan werk onafhankelijk moet zijn van de wil van de werkgever. Dat is niet het geval wanneer een werkgever het werk, dat gewoonlijk wordt verricht door de werknemers die economisch werkloos zijn gesteld, uitbestedt aan derden.

In advies nr. 2040 van de NAR pleiten de sociale partners ervoor de woorden “die tijdelijk werkloos worden gesteld” toe te voegen. Dit amendement strekt daartoe.

N° 12 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 8

A l'article 30quinquies, alinéa 2, **proposé, insérer les mots** “*qui sont mis en chômage temporaire*” **entre les mots** “qui auraient dû être effectués par les travailleurs” **et les mots** “pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail”.

JUSTIFICATION

Cet alinéa prévoit que la cause du manque de travail doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Ce n'est pas le cas si un employeur sous-traite à des tiers les travaux habituellement exécutés par les travailleurs qui sont mis en chômage économique.

Dans l'avis n° 2040 du CNT, les partenaires sociaux plaident pour l'ajout des mots “qui sont mis en chômage temporaire”. C'est l'objectif de cet amendement.

Nr. 13 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 32

Het voorgestelde artikel 42/1 als volgt vervangen:

“Art. 42/1. Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie

“§ 1. Met het oog op het opsporen en vaststellen van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving, en van zijn uitvoeringsbesluiten en algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot discriminatie, hebben de sociale inspecteurs de bevoegdheid om bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, zich voor te doen als cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers om na te gaan of op grond van een wettelijk beschermd criterium gediscrimineerd werd of wordt.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 3 is het de sociaal inspecteur, belast met de uitvoering van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in § 1, verboden in het kader van zijn opdracht strafbare feiten te plegen.

§ 3. Blijven vrij van straf, de sociaal inspecteurs die, in het kader van hun opdracht en met het oog op het welslagen ervan of ter verzekering van hun eigen veiligheid, strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen, mits uitdrukkelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of procureur des konings.

Die strafbare feiten moeten noodzakelijkerwijze evenredig zijn met het nagestreefde doel.

Blijft vrij van straf de magistraat die machtiging verleent aan een sociaal inspecteur tot het plegen van strafbare feiten in het kader van de uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in § 1.

§ 4. De uitoefening van de bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie, zoals vermeld in § 1, kan slechts gebeuren na een schriftelijk en voorafgaand akkoord

N° 13 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 32

Remplacer l'article 42/1 par ce qui suit:

“Art. 42/1. Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination

§ 1^{er}. En vue de la recherche et de la constatation des infractions relatives à la législation antidiscrimination, à ses arrêtés d'exécution et aux conventions collectives de travail rendues obligatoires concernant la discrimination, les inspecteurs sociaux ont le pouvoir en présence d'indications objectives de discrimination de se présenter comme des clients, des clients potentiels, des travailleurs ou des travailleurs potentiels, pour vérifier si une discrimination fondée sur un critère protégé légalement a été ou est commise.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 3, il est interdit à l'inspecteur social, chargé d'exécuter les pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au § 1^{er}, de commettre des faits punissables dans le cadre de sa mission.

§ 3. Sont exemptés de peine, les inspecteurs sociaux qui, dans le cadre de leur mission et en vue de la réussite de celle-ci ou afin de garantir leur propre sécurité, commettent des faits punissables absolument nécessaires, ce avec l'accord exprès et préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi.

Ces faits punissables doivent être nécessairement proportionnels à l'objectif visé.

Le magistrat qui autorise un inspecteur social à commettre des faits punissables dans le cadre de l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au § 1^{er}, n'encourt aucune peine.

§ 4. Il ne peut être procédé à l'exécution des pouvoirs particuliers en matière de discrimination visés au § 1^{er}, qu'après l'accord préalable et écrit de l'auditeur du

van de arbeidsauditeur of de procureur des konings. Dit akkoord heeft eveneens betrekking op de strikt noodzakelijke strafbare feiten en de machtiging daartoe, zoals vermeld in § 3.

Indien deze voorafgaande kennisgeving niet kon gebeuren, stellen de sociale inspecteurs de arbeidsauditeur of de procureur des Konings onverwijld in kennis van de misdrijven die zij of de personen bedoeld in § 3, hebben gepleegd en bevestigen dit nadien schriftelijk.

Alle acties ondernomen tijdens de opsporingsmethode en de resultaten ervan, worden opgetekend in een verslag en worden meegedeeld aan de arbeidsauditeur of de procureur des konings.

In uitzonderlijke omstandigheden en mits uitdrukkelijk voorafgaand akkoord van de bevoegde arbeidsauditeur of procureur, kan de sociaal inspecteur bij een welbepaalde operatie kortstondig een beroep doen op een persoon die niet tot de inspectiediensten behoort, indien dit strikt noodzakelijk voorkomt voor het welslagen van zijn opdracht. Dit akkoord heeft eveneens betrekking op de strikt noodzakelijk strafbare feiten en de machtiging daartoe.

§ 5. De betrokken persoon of personen waarbij vaststellingen worden gedaan mogen niet worden geïrriteerd in de zin van het artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.

De opsporingsmethode moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen. Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen. Het mag niet tot gevolg hebben dat een discriminerende praktijk gecreëerd wordt, terwijl er geen ernstige aanwijzing was van praktijken die men kan bestempelen als zijnde directe of indirecte discriminatie.

Hij mag slechts gebruikt worden na klachten of meldingen en op basis van aanwijzingen die men kan

travail ou du procureur du Roi. Cet accord a trait aussi bien aux faits punissables absolument nécessaires qu'à l'autorisation de ceux-ci, comme mentionnés au paragraphe 3.

Si cette notification préalable n'a pas pu avoir lieu, les inspecteurs sociaux informent sans délai le procureur du Roi des infractions qu'eux-mêmes ou les personnes visées au § 3 ont commises et en donnent ensuite confirmation par écrit.

Toutes les actions entreprises lors de la méthode de recherche et leurs résultats doivent être consignés dans un rapport et communiqués à l'auditeur du travail ou au procureur du Roi.

Dans des circonstances exceptionnelles et moyennant l'autorisation expresse préalable de l'auditeur du travail ou du procureur compétent, l'inspecteur social peut, dans le cadre d'une opération déterminée, momentanément recourir à l'expertise d'une personne qui ne fait pas partie des services d'inspection si cela s'avère strictement nécessaire à la réussite de sa mission. Cet accord a trait aussi bien aux faits punissables absolument nécessaires qu'à l'autorisation de ceux-ci.

§ 5. La ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent pas être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle.

La méthode de recherche doit se limiter à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire. Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour les clients habituels, les clients potentiels, les travailleurs ou les travailleurs potentiels. Il ne peut avoir pour effet de créer une pratique discriminatoire alors qu'il n'y avait aucun indice sérieux de pratiques qu'on puisse qualifier de discrimination directe ou indirecte.

Il ne peut être utilisé qu'à la suite de plaintes ou de signalements et sur la base d'indices qu'on puisse

bestempelen als zijnde discriminatie door een werkgever, een particuliere onderneming, zijn aangestelde of de werknemers van de onderneming, of en op basis van aanwijzingen van discriminatie in een bepaalde sector, of op basis van resultaten van datamining en datamatching.”.”.

VERANTWOORDING

Betreffende de cumulatieve voorwaarden (§ 1 en § 5, derde lid):

Vandaag treedt TSW louter en alleen op inzake discriminatie naar aanleiding van klachten of meldingen. Het aantal optredens – zo werd vastgesteld tijdens de commissie Sociale zaken van 4 maart 2015 – is in al die jaren dus bijzonder beperkt. Maar de strekking van het wetsontwerp stelt dat zelfs die weinige meldingen en klachten niet meer zullen volstaan om het nieuwe onderzoeksinstrument in te zetten. Er zullen ook andere aanwijzingen van discriminatie moeten bestaan én resultaten uit datamining én uit datamatching.

Het is positief dat de overheid wil inzetten op datamining en matching om meer objectieve aanwijzingen van discriminatie te zoeken in de eigen gegevensbestanden. Echter is het totaal niet werkbaar dat elk optreden van een inspecteur met *mystery calling* naar aanleiding van een klacht of melding nog eens moet worden ondersteund met datamining.

— het systeem van datamining zit vandaag nog maar in een embryonale fase. Het zal nog even duren voor het daadwerkelijk operationeel is;

— datamining op federaal niveau is bovendien beperkt omdat er geen overheidsdata bestaan over de pre-contractuele fase. Die zijn wel aanwezig op regionaal niveau bij de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten. Zelfs als datamining met een samenwerkingsakkoord kan worden uitgebreid naar de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten, zullen er leemtes blijven omdat niet alle sectoren en werkgevers werken met de publieke arbeidsbemiddelingsdienst;

— kleine kmo's zullen omwille van hun schaal bovendien weinig bewegingen opleveren in de data – laat staan verdachte. Nochtans blijkt uit onderzoek¹ dat het discriminatieprobleem zich hier scherper stelt. De cumulatieve voorwaarde

¹

qualifier de discrimination dans le chef d'un employeur, d'une entreprise particulière, de son préposé ou des travailleurs de l'entreprise, sur la base d'indications de discrimination dans un secteur donné, ou sur la base de résultats de datamining et de datamatching.”.”.

JUSTIFICATION

En ce qui concerne les conditions cumulatives (§ 1^{er} et § 5, alinéa 3)

Aujourd'hui, en matière de discrimination, le CLS intervient uniquement à la suite de plaintes ou de signalements. Le nombre d'interventions – comme l'a constaté la commission des Affaires sociales lors de sa réunion du 4 mars 2015 – est donc particulièrement limité durant toutes ces années. Mais si l'on suit la philosophie du projet de loi, ce petit nombre de plaintes et de signalements ne suffira plus pour recourir à ce nouvel outil de recherche. D'autres indications de discrimination devront également exister, ainsi que des résultats de *datamining* et de *datamatching*.

C'est une bonne chose que les autorités misent sur le *datamining* et le *datamatching* en vue de rechercher des indications plus objectives de discrimination dans ses propres bases de données. Il est toutefois totalement ingérable que chaque *mystery call* d'un inspecteur à la suite d'une plainte ou d'un signalement doive en plus s'appuyer sur un *datamining*.

— Le système de *datamining* n'en est aujourd'hui que dans sa phase embryonnaire. Il faudra encore un certain temps avant qu'il ne soit pleinement opérationnel;

— le *datamining* au niveau fédéral est en outre limité du fait qu'il n'existe pas de données du service public sur la phase précontractuelle. Ces données sont toutefois bien présentes au niveau régional, dans les services publics pour l'emploi. Même si le *datamining* peut être étendu aux services régionaux pour l'emploi par le biais d'un accord de coopération, des lacunes subsisteront parce que tous les secteurs et employeurs ne travaillent pas avec le service public pour l'emploi;

— En raison de leur taille, les petites PME provoqueront peu de mouvements – *a fortiori* suspects – dans les données. Il ressort pourtant d'une étude¹ que le problème de discrimination s'y pose de façon plus sensible. La condition cumulative

¹

zou betekenen dat een melding over een kleine kmo dus niet verder kan worden onderzocht. Het is erg onduidelijk wat bijkomende aanwijzingen van discriminatie bij een particuliere werkgever of onderneming verder nog in kunnen houden. Desalniettemin zijn ze verplichte voorwaarde.

Daarom is het noodzakelijk om de cumulatieve voorwaarden voor het gebruik van *mystery calling* om te vormen tot facultatieve. Zoniet zal het nieuwe instrument zelden of nooit ingeschakeld kunnen worden.

Om te komen tot een effectieve handhaving van de antidiscriminatiewetgeving is het cruciaal dat de inspectie beschikt over andere aanwijzingen dan individuele meldingen om over te gaan tot ambtshalve controles. Het is voor een inspectiedienst immers verboden om binnen een onderneming of organisatie op willekeurige wijze aanwijzingen te zoeken van discriminatie. Om “gerichte controles” mogelijk te maken, moet de arbeidsinspectie dan ook over “knipperlichten” te beschikken die op voorhand aantonen bij welke sectoren, overheidsinstanties of ondernemingen sollicitanten, uitzendkrachten of werknemers objectief gezien een verhoogd risico op discriminatie lopen. Dergelijke knipperlichten kunnen onder meer, maar niet uitsluitend, bestaan uit:

- discriminatiemeldingen van werknemers of werkzoekenden;
- resultaten van sectorale zelfregulering en zelfcontrole, waaruit blijkt dat bij specifieke ondernemingen of overheidsinstanties aanwijzingen van discriminatie blijven bestaan;
- afwezigheid van sectorale zelfregulering en zelfcontrole of gebrekkige transparantie ten aanzien van de arbeidsinspectiediensten inzake gebruikte methodologie of resultaten;
- statistische analyses die via het kruisen van geaggregeerde data uit overheidsdatabanken wijzen op een mogelijk discriminatiepatroon bij specifieke ondernemingen of overheidsinstanties (‘datamining’).

Betreffende de cao’s (§ 1)

De federale resolutie inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van juli 2015 dringt aan op sectorale paritair beheerde zelfreguleringsystemen in sectorale cao’s om op sectorvlak de strijd aan te gaan tegen discriminatie. Algemeen bindend verklaarde cao’s hebben eveneens kracht van wet en

signifierait qu’un signalement portant sur une petite PME ne pourrait donc pas faire l’objet d’investigations plus poussées. On ne voit pas clairement du tout ce que peuvent encore impliquer des indications supplémentaires de discrimination dans le chef d’une entreprise ou d’un employeur particulier. C’est néanmoins une condition obligatoire.

C’est pourquoi il est nécessaire de transformer les conditions cumulatives de l’utilisation du *mystery calling* en conditions facultatives, sous peine de ne pouvoir recourir que rarement, voire jamais, à ce nouvel instrument.

Pour parvenir à faire respecter effectivement la législation antidiscrimination, il est crucial que l’inspection dispose d’autres indications que des signalements individuels pour procéder à des contrôles d’office. En effet, un service d’inspection n’est pas autorisé à rechercher arbitrairement des indications de discrimination au sein d’une entreprise ou d’une organisation. Afin de permettre des “contrôles ciblés”, l’inspection du travail doit dès lors disposer de “clignotants” qui indiquent dans quels secteurs, organismes publics ou entreprises, des candidats à un emploi, des travailleurs intérimaires ou des travailleurs salariés courent un risque objectif accru de discrimination. Ces “clignotants” peuvent notamment être constitués des éléments suivants:

- des signalements de cas de discrimination émanant de travailleurs ou de demandeurs d’emploi;
- les résultats d’une autorégulation ou d’un autocontrôle sectoriels mettant en évidence des signes manifestes de discrimination subsistant dans certaines entreprises ou certains organismes publics,
- l’absence d’autorégulation et d’autocontrôle sectoriels ou un manque de transparence vis-à-vis des services de l’inspection du travail concernant la méthodologie utilisée ou les résultats;
- des analyses statistiques qui, en croisant des données agrégées de banques de données publiques, font apparaître un comportement potentiellement discriminatoire de la part de certaines entreprises ou de certains organismes publics (‘data mining’).

En ce qui concerne les CCT (§ 1^{er})

La résolution fédérale relative à l’introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail de mai 2015 insiste sur la nécessité de disposer de systèmes d’autorégulation gérés au niveau des commissions paritaires sectorielles et de CCT sectorielles pour s’attaquer à la

kunnen in principe verder gaan dan de wettelijke bepalingen. Bovendien zijn er vandaag al enkele interprofessionele en sectorale cao's met bindende gedragsregels met betrekking tot discriminatie of de omgang met discriminerende vragen (bv. cao Nr. 38*sexies* en cao Nr. 95).

Omwille van het finaliteitsbeginsel mag de inspectie de bijzondere bevoegdheid in het huidige ontwerp enkel uitoefenen om inbreuken op de antidiscriminatiwetgeving vast te stellen. Dit amendement strekt ertoe om het voor de inspectie mogelijk te maken om bij de uitvoering van een test ook vast te stellen of de bindende sectorale gedragsregels over gelijke behandeling al dan niet nageleefd worden.

Betreffende de strafbare feiten (§ 3)

Bij het uitvoeren van praktijktesten is het gebruik van een valse naam of handtekening op CV of motivatiebrief noodzakelijk. Soms is ook het gebruik van valse diploma's noodzakelijk. Bij mystery calling naar uitzendkantoren kan het gebruik van een vals KBO-nummer noodzakelijk zijn. Ook opnemen van gesprekken is vaak nodig om achteraf een correct verslag weer te geven van de reactie. Vrijstelling van strafvordering voor inspecteurs die praktijktesten uitvoeren, is daarom noodzakelijk. De bepalingen van het tweede lid echter zijn juridisch volledig overbodig. In de bepaling over mysteryshopping in het Wetboek van Economisch Recht van 19 april 2014 stond het volgende: "Blijven vrij van straf, de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs die in dit kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen." Dezelfde bepaling duikt op in de ordonnantie inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 16 november 2017. Beide werden goedgekeurd door de Raad van State.

Ten tweede maakt de bepaling het inzetten door sociale inspecteurs van mystery calling om discriminatie-inbreuken vast te stellen volstrekt onmogelijk. De bepaling is gebaseerd op de BOM-wet en de strafbare feiten die politieambtenaren kunnen begaan ter opsporing van terrorisme of zware misdaad. Die strafbepalingen zijn echter van een totale andere orde dan die rond discriminatie. De bepalingen is daarom niet kopieerbaar naar deze context.

De strafmaten op valsheid in geschrifte of valse naamdracht bedragen al snel 5 tot 10 jaar. Bij valsheid in informatica gaat het om strafmaten van 6 maand tot 5 jaar. Discriminatie

discrimination au niveau sectoriel. Les CCT rendues obligatoires ont également force de loi et ont, en principe, une portée plus étendue que les dispositions légales. Par ailleurs, il existe déjà, à l'heure actuelle, quelques CCT interprofessionnelles et sectorielles qui imposent des règles de conduite en cas de discrimination ou pour gérer les questions qui surgissent en la matière (par exemple les CCT n° 38*sexies* et CCT n° 95).

En raison du principe de finalité, l'inspection ne peut exercer, selon le projet actuel, les pouvoirs particuliers que pour constater des infractions à la législation antidiscrimination. Le présent amendement vise à permettre à l'inspection de constater également, lors d'un test, si les règles de conduite sectorielles contraignantes relatives à l'égalité de traitement sont respectées ou non.

Concernant les faits punissables (§ 3)

Lorsque l'on réalise des tests de situation, il est nécessaire d'utiliser un faux nom ou une fausse signature sur le CV ou la lettre de motivation. Parfois, il faut également utiliser de faux diplômes. Lorsque des "*appels mystère*" sont passés auprès d'agences d'intérim, l'utilisation d'un faux numéro BCE peut s'avérer nécessaire. L'enregistrement des conversations est également souvent nécessaire pour rendre correctement compte de la réaction par la suite. Pour cette raison, les inspecteurs qui réalisent ces tests de situation doivent être exemptés de peine. Les dispositions de l'alinéa 2 sont toutefois totalement superflues au plan juridique. Dans le Code de droit économique du 19 avril 2014, la disposition relative au *mystery shopping* énonce: "Sont exemptés de peine, les inspecteurs régionaux de l'emploi qui commettent dans ce cadre des infractions absolument nécessaires." La même disposition apparaît dans l'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Ces deux législations ont été approuvées par le Conseil d'État.

Deuxièmement, la disposition rend le recours aux appels mystères totalement impossible pour les inspecteurs sociaux en vue de constater des infractions en matière de discrimination. La disposition est basée sur la législation concernant les méthodes particulières de recherche et sur les faits punissables que peuvent commettre des agents de police lors de la recherche de d'actes de terrorisme ou de criminalité grave. Ces dispositions pénales sont toutefois d'un tout autre ordre que celles qui s'appliquent à la discrimination. Dès lors, elles ne sont pas transposables à ce contexte.

Les peines prévues en cas de faux en écriture ou de port de faux nom atteignent bien vite 5 à 10 ans. En cas de faux en informatique, la peine infligée sera de 6 mois à 5 ans. La

is echter maar beperkt strafbaar. Inzake arbeidsbetrekkingen gaat het enkel om de raciale en gendercriteria. Artikel 25 van de antiracismewet stelt dat de persoon die op het vlak van arbeidsbetrekkingen een persoon discrimineert op grond van één van de beschermde criteria, wordt gestraft met een gevangenisstraf van een maand tot een jaar en een geldboete van 50 euro tot 1000 euro of één van die straffen alleen.

De strafmaat die op discriminatie staat – als er al strafmaten op staan – zijn dus een stuk minder zwaar dan deze voor de strafbare feiten die je noodzakelijkerwijze moet begaan om discriminatie met een praktijktest op te sporen. Wil men dat inspecteurs daadwerkelijk *mystery calling* kunnen inzetten zonder strafvervolgning te riskeren, dan moet de bepaling uit het tweede lid worden geschrapt. Zoniet dreigt *mystery calling* een onbruikbaar instrument te worden.

Betreffende het voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of procureur des Konings en de inzet van derden (§ 4)

In het kader van administratief rechtelijk optreden is het niet gebruikelijk dat de toestemming nodig is van een gerechtelijke overheid voor de inzet van een specifiek onderzoeks-instrument. Er zijn in de wet immers al veel voorwaarden en garanties ingebouwd tegen misbruik. Het is daarom vooral belangrijk om te voorkomen dat de voorafgaande machtiging van de arbeidsauditeur de inzet van het instrument van *mystery calls* ernstig vertraagt en bemoeilijkt.

Het systeem lijkt gebaseerd op de bijzondere opsporingsmethodes zoals infiltratie. Die zijn voorbehouden voor een limitatieve lijst van misdaden, zoals terrorisme en zware misdaad.

Indien men zich baseert op de BOM- regelgeving, is de vraag waarom dit selectief gebeurt. Het wetboek van strafvordering dat stelt immers (in artikel 47 quinquies § 2 en § 3) over de bijzondere opsporingsmethodes en de vrijstelling van strafvordering voor de strafbare feiten die in dit kader worden gepleegd, dat ook derden (niet-politieambtenaren) kunnen worden ingezet indien noodzakelijk. En daarnaast maakt de wet het mogelijk dat indien voorafgaande kennisgeving aan de procureur des konings niet kon gebeuren, de betrokken politieambtenaren die de methodes hebben ingezet, de procureur hiervan onverwijld in kennis stellen. Het is een vreemde zaak dat de *mystery calling* inzake discriminatie op dit vlak strenger en minder flexibel zou zijn dan de BOM-wetgeving.

discrimination n'est, quant à elle, punissable que dans une mesure limitée. En ce qui concerne les relations de travail, les seuls critères sont ceux liés à la race ou au genre. L'article 25 de la loi antiracisme dispose que quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les peines prévues pour les auteurs de discriminations – si des peines sont prévues – sont donc légèrement moins lourdes que celles prévues pour les auteurs des infractions qui doivent obligatoirement être commises pour pouvoir détecter les discriminations à l'aide d'un test de situation. Si l'on veut que les inspecteurs puissent réellement recourir aux *mystery calls* sans s'exposer à des poursuites pénales, il convient de supprimer la disposition de l'alinéa 2, sinon les *mystery calls* risquent d'être inutilisables.

S'agissant de l'accord préalable de l'auditeur du travail ou du procureur du Roi et le recours à des tiers (§ 4)

Dans le cadre de l'intervention administrative, il n'est pas habituel de devoir obtenir l'autorisation d'une autorité judiciaire pour pouvoir recourir à un outil de recherche spécifique. En effet, la loi prévoit déjà de nombreuses conditions et garanties visant à prévenir les abus. C'est pourquoi il importe surtout d'empêcher que l'autorisation préalable de l'auditeur du travail ralentisse et complique fortement le recours aux *mystery calls*.

Ce système semble reposer sur les méthodes particulières de recherche, telle l'infiltration, qui sont réservées à une liste limitative de crimes, comme le terrorisme et la grande criminalité.

Si ce système est basé sur la législation MPR, la question est de savoir pourquoi il ne l'est pas systématiquement. En effet, s'agissant des méthodes particulières de recherche et de l'exemption de peine pour les infractions commises dans le cadre de l'utilisation de ces méthodes, le Code d'instruction criminelle dispose (en son article 47^{quinquies}, § 2 et § 3) qu'il est possible de recourir, au besoin, à des tiers (toute personne autre qu'un fonctionnaire de police). Par ailleurs, la loi permet également aux fonctionnaires de police qui ont utilisé ces méthodes d'en informer sans délai le procureur du Roi si cette communication n'a pas pu avoir lieu préalablement. Il est étrange que la législation antidiscrimination relative aux *mystery calls* soit plus stricte et moins flexible que la législation MPR à cet égard.

Ook de FSMA die in de memorie mee model staat voor dit wetsontwerp, mag bij wet voor haar mystery calling derden inzetten. De Nationale Loterij maakt eveneens gebruik van derden om het verbod op verkoop aan minderjarigen te controleren. De beperkte capaciteit van de toezichtsinstanties maakt deze vaak noodzakelijk.

Specifiek voor de aanwervingsproblematiek, bij uitstek nog de bevoegdheid van de federale overheid, is het noodzakelijk om ook te kunnen werken met testpersonen. In een aantal sectoren wordt er immers meer gesolliciteerd door zich persoonlijk te gaan voorstellen en aanbieden. Of vindt de discriminatie plaats in een tweede fase van de aanwervingsprocedure. In de uitzendarbeid toonden eerdere kleinschalige praktijktesten aan dat er al een discriminatie plaatsvindt bij het al dan niet ingeschreven raken in het kantoor of bij het adviseren naar welbepaalde sectoren of jobs, of bij opzettelijk verkeerd communiceren over nog vrijstaande jobs etc. Werken met testpersonen is in deze gevallen noodzakelijk om discriminatie aan het licht te brengen. Ook bij de overheid zijn de eerste fasen van het aanwervingsproces vaak strikt gereguleerd. De potentiële discriminaties vinden daar plaats in de latere fasen van de gesprekken.

Betreffende de inzet in laatste instantie

Artikel 32 tot invoeging van een artikel 42/1 in het Sociaal Strafwetboek, stelt in § 5 bovendien dat de opsporingsmethode enkel kan worden gebruikt indien het noodzakelijk is voor de uitoefening van het toezicht, én indien deze vaststellingen niet kunnen gebeuren op een andere manier. In de memorie staat er “en als deze doelstelling niet kan worden bereikt door de uitoefening van andere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs”. Het is onduidelijk hoe dit zal worden geïnterpreteerd. In geen geval mag het een verplichting zijn om eerst alle klassieke onderzoeksmethodes uit te putten vooraleer mystery calling kan worden ingezet. Immers het hele pijnpunt van de handhaving is net dat 10 jaar antidiscriminatiewet en 36 jaar antiracismewet duidelijk hebben aangetoond dat de klassieke onderzoeksmethodes ontoereikend zijn.

La FSMA, présentée dans l'exposé des motifs comme l'une des sources d'inspiration du projet de loi, peut légalement recourir à des tiers dans le cadre de ses activités de “*Mystery calling*”. La Loterie Nationale fait, elle aussi, appel à des tiers en vue de contrôler le respect de l'interdiction de vendre ses produits à des mineurs. La nécessité de recourir à des tiers résulte souvent de la capacité limitée des instances de contrôle.

En ce qui concerne spécifiquement la problématique du recrutement, qui reste par excellence une compétence fédérale, il est également nécessaire de pouvoir travailler avec des testeurs. En effet, dans un certain nombre de secteurs, les candidats postulent plus souvent en allant se présenter personnellement à l'employeur, et les discriminations concernent surtout la deuxième phase de la procédure de recrutement. Dans le secteur du travail intérimaire, des tests de situation à petite échelle ont révélé l'existence de discriminations dès le stade de l'inscription, dans l'orientation vers certains secteurs ou emplois spécifiques ou encore dans la communication délibérément erronée relative à des emplois encore vacants, etc. Dans de tels cas, le recours à des testeurs est nécessaire pour mettre au jour les discriminations. Dans l'administration, les premières phases de la procédure de recrutement sont souvent strictement réglementées, mais les risques de discrimination se situent au niveau des phases ultérieures, notamment lors des entretiens.

Concernant l'utilisation des méthodes de recherche en dernière instance

L'article 32, qui vise à insérer un article 42/1 dans le Code pénal social, stipule en outre, au § 5, que la méthode de recherche ne peut être utilisée que si elle est nécessaire à l'exercice de la surveillance et que si ces constatations ne peuvent être établies d'une autre manière (formule utilisée dans l'exposé des motifs: “*et que ce but ne peut pas être obtenu avec l'exercice d'autres pouvoirs des inspecteurs sociaux*”). La manière dont cette disposition sera interprétée n'apparaît pas clairement. Il ne saurait en aucun cas être question d'une obligation d'épuiser toutes les méthodes de recherche classiques avant de pouvoir recourir au *mystery calling*. En effet, tout le problème du non-respect des règles antidiscriminatoires réside précisément dans le fait que depuis 10 ans qu'existe la loi anti-discrimination, et 36 ans pour la loi anti-racisme, les méthodes de recherche classiques ont clairement prouvé leur insuffisance.

Het is dan ook moeilijk te verantwoorden dat het nieuwe wetsontwerp (en/of de arbeidsauditeur) inspectiediensten zou verplichten om eerst een hele reeks klassieke onderzoeksinstrumenten in te zetten waarvan op voorhand is geweten dat die weinig tot niets opleveren.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

Il nous semble dès lors difficilement justifiable que le nouveau projet de loi (et/ou l'auditeur du travail) oblige les services d'inspection à utiliser d'abord toute une série de méthodes de recherche classiques, dont on sait à l'avance qu'elles ne donneront rien ou pas grand-chose.

Nr. 14 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 32/1 (*nieuw*)

Een artikel 32/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 32/1. In de voornoemde afdeling 2/1 van hetzelfde Wetboek, wordt een artikel 42/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 42/2. Bevoegdheid inzake niet strafbare discriminatie

De sociaal inspecteurs die belast zijn met het toezicht op de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden zijn eveneens bevoegd voor het opsporen en het vaststellen van daden die, zonder strafbaar te zijn, verboden zijn door deze wetten en het voorwerp kunnen uitmaken van een burgerrechtelijke of administratieve sanctie.

In de uitoefening van hun ambt, beschikken de in het eerste lid bedoelde ambtenaren over de bevoegdheden bepaald in de artikelen 23 tot 39 en de bijzondere bevoegdheid bepaald in artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek wanneer zij ambtshalve dan wel op verzoek, optreden in het kader van hun opdracht tot informatiegaring, advies en toezicht inzake de inachtneming van de bepalingen van de in het eerste lid vermelde wetten. De processen-verbaal die daarover worden opgesteld hebben bewijskracht tot het tegendeel bewezen is.”.

VERANTWOORDING

Dit amendement is noodzakelijk omwille van een specificatie in de memorie van toelichting. Die stelt dat “mystery shopping een techniek is die ter beschikking wordt gesteld aan de ambtenaren die belast zijn met de controle op de naleving van de antidiscriminatie wetten, in het strafrechtelijk onderdeel. Er is geenszins sprake van het instellen van een

N° 14 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 32/1 (*nouveau*)

Insérer un article 32/1 rédigé comme suit:

“Art. 32/1. Dans la section 2/1 précitée du même Code, il est inséré un article 42/2 rédigé comme suit:

“Art. 42/2. Compétence en matière de discrimination non punissable

Les inspecteurs sociaux chargés de la surveillance de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie sont également compétents pour la recherche et la constatation d’actes qui, sans être punissables, sont interdits par ces lois et peuvent faire l’objet d’une sanction civile ou administrative.

Dans l’exercice de leurs fonctions, les agents visés à l’alinéa 1^{er} disposent des pouvoirs mentionnés aux articles 23 à 29 et de la compétence spéciale visée à l’article 42/1 du Code pénal social lorsqu’ils interviennent soit d’office, soit sur demande, dans le cadre de leur mission de collecte d’informations, d’avis et de contrôle en ce qui concerne le respect des dispositions des lois mentionnées à l’alinéa 1^{er}. Les procès-verbaux rédigés à cet égard ont force probante jusqu’à preuve du contraire.”.

JUSTIFICATION

Le présent amendement est nécessaire au regard d’une précision donnée dans l’exposé des motifs. Aux termes de celui-ci, “le *mystery shopping* est une technique mise à disposition des fonctionnaires chargés de veiller au respect des lois anti-discrimination dans leur volet pénal. Il n’est aucunement question d’instaurer un système de renversement/partage de

systeem van verschuiving/verdeling van de bewijslast die door de antidiscriminatiewetten uit de strafrechtelijke procedures werd gehouden”.

Volgens de antidiscriminatiewetten zijn slechts strafbare discriminaties in het domein van de arbeidsbetrekkingen deze op grond van de raciale criteria (nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstemming) en de gendercriteria. Dat wil zeggen dat alle andere bepalingen niet strafbaar zijn en bijgevolg door TSW niet kunnen worden onderzocht of aangepakt door middel van *mystery calls*. Het gaat hier ook om de Europees verplichte discriminatiegronden religie, geaardheid, handicap en leeftijd. Bovendien kunnen inzake raciale en gendercriteria, zaken enkel verder worden aangepakt indien het opzettelijke karakter kan worden bewezen (algemeen opzet). Door het uitsluiten van de burgerrechtelijke piste, wordt het optreden van de inspecteurs hier onmogelijk. Daarnaast moet het ook kunnen worden ingezet voor inbreuken die worden bestraft met administratieve sancties.

Dit amendement werd uitgewerkt naar analogie van artikel XV.17.§ 2 van het Wetboek van Economisch Recht en concretiseert de bestaande artikelen 32 antidiscriminatiewet, artikel 34 van de antiracismewet en artikel 38 van de genderwet.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

la preuve qui a été écarté des procédures pénales par les lois anti-discrimination”.

Selon les lois anti-discrimination, les seules les discriminations punissables dans le domaine des relations de travail sont celles qui se fondent sur des critères de race (nationalité, race prétendue, couleur de peau, ascendance ou origine nationale ou ethnique) et de genre. Cela signifie que toutes les autres dispositions ne sont pas punissables et que, par conséquent, le CLS ne peut enquêter à leur sujet ni s’y attaquer par le biais de *mystery calls*. Cette catégorie englobe également les motifs de discrimination obligatoires au niveau européen que sont la religion, l’orientation sexuelle, le handicap et l’âge. En outre, en ce qui concerne les critères de race et de genre, les faits ne peuvent être poursuivis que si leur caractère intentionnel peut être prouvé (dol général). Compte tenu de l’exclusion de la piste civile, l’intervention des inspecteurs est impossible en l’espèce. En outre, la procédure doit pouvoir être appliquée aux infractions passibles de sanctions administratives.

Le présent amendement a été rédigé par analogie avec l’article XV.17, § 2, du Code de droit économique et il concrétise les dispositions existantes suivantes: l’article 32 de la loi anti-discrimination, l’article 34 de la loi antiracisme et l’article 38 de la loi relative au genre.

Nr. 15 VAN MEVROUW **WILLAERT** EN DE HEER **GILKINET**

Art. 33

In het voorgestelde lid, de woorden “en van algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot discriminatie” invoegen tussen de woorden “en van zijn uitvoeringsbesluiten” en “zoals bedoeld in artikel 42/1.”.

VERANTWOORDING

De federale resolutie inzake discriminatie op de arbeidsmarkt van juli 2015 dringt aan op sectorale paritair beheerde zelfreguleringsystemen en sectorale cao's om op sectorvlak de strijd aan te gaan tegen discriminatie. Algemeen bindend verklaarde cao's hebben eveneens kracht van wet en kunnen in principe verder gaan dan de wettelijke bepalingen. Bovendien zijn er vandaag al enkele interprofessionele en sectorale cao's met bindende gedragsregels met betrekking tot discriminatie of de omgang met discriminerende vragen (bijvoorbeeld cao Nr. 38sexies en cao Nr. 95).

Omwille van het finaliteitsbeginsel mag de inspectie de bijzondere bevoegdheid in het huidige ontwerp enkel uitoefenen om inbreuken vast te stellen op de antidiscriminatiewetgeving. Dit amendement strekt ertoe om het voor de inspectie mogelijk te maken om bij de uitvoering van een test ook vast te stellen of de bindende sectorale gedragsregels over gelijke behandeling al dan niet worden nageleefd.

Evita **WILLAERT** (Ecolo-Groen)
Georges **GILKINET** (Ecolo-Groen)

N° 15 DE MME **WILLAERT** ET M. **GILKINET**

Art. 33

Dans l'alinéa proposé, insérer les mots “et aux conventions collectives de travail en matière de discrimination rendues obligatoires” entre les mots “de même qu'à ses arrêtés d'exécution” et les mots “, comme prévu à l'article 42/1.”.

JUSTIFICATION

La résolution fédérale relative à l'introduction de contrôles ciblés en matière de discrimination sur le marché du travail de mai 2015 insiste sur la nécessité de disposer de systèmes d'autorégulation gérés au niveau des commissions paritaires sectorielles et de CCT sectorielles pour s'attaquer à la discrimination au niveau sectoriel. Les CCT rendues obligatoires ont également force de loi et ont, en principe, une portée plus étendue que les dispositions légales. Par ailleurs, il existe déjà, à l'heure actuelle, quelques CCT interprofessionnelles et sectorielles qui imposent des règles de conduite en cas de discrimination ou pour gérer les questions qui surgissent en la matière (par exemple les CCT n° 38sexies et CCT n° 95).

En raison du principe de finalité, l'inspection ne peut exercer, selon le projet actuel, les pouvoirs particuliers que pour constater des infractions à la législation antidiscrimination. Le présent amendement vise à permettre à l'inspection de constater également, lors d'un test, si les règles de conduite sectorielles contraignantes relatives à l'égalité de traitement sont respectées ou non.

Nr. 16 VAN MEVROUW WILLAERT EN DE HEER GILKINET

Art. 35

De volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in het ontworpen artikel 12bis/1, de woorden “inzonderheid de resultaten van de beslissingen inzake medische geschiktheid van de uitzendkrachten; deze gegevens worden niet beschouwd als medische persoonsgegevens” **vervangen door de woorden** “inzonderheid de gezondheidsattesten die werden aangeleverd op basis van de individuele risicocodes als vermeld in de werkpostfiches van specifieke functies”;

2/ in het tweede lid, de woorden “de bewaring van en de toegang tot deze gegevens” **vervangen door de woorden** “de tijdelijke bewaring (maximaal 1 jaar) en de vernietiging van deze gegevens, alsook op de toegang ertoe (inclusief door de betrokken uitzendkracht)”.

VERANTWOORDING

Wat de aanpassing betreft van de wet van 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, betwijfelen de sociale partners in advies Nr. 2 040 van de NAR of de gegevens over de medische geschiktheid van uitzendkrachten in een databank die voor niet-medisch personeel toegankelijk is, verenigbaar is en was met de privacywetgeving.

De Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer heeft in haar advies 62/2017 van 25 oktober 2017 bevestigd dat het om medische persoonsgegevens gaat.

Dit amendement beoogt de bepalingen te schrappen als zouden de gegevens over de medische geschiktheid van uitzendkrachten geen medische persoonsgegevens zijn en voorziet in strengere regels voor het bewaren van die gegevens, de toegang ertoe, en de vernietiging ervan.

Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)

N° 16 DE MME WILLAERT ET M. GILKINET

Art. 35

Apporter les modifications suivantes:

1/ A l'article 12bis/1 proposé, remplacer les mots “notamment les résultats des décisions concernant l'aptitude médicale des intérimaires; ces données ne sont pas considérées comme des données médicales à caractère personnel” **par les mots** “notamment les attestations de santé qui ont été fournies sur la base des codes-risques individuels repris dans les fiches de postes de travail de fonctions spécifiques”;

2/ à l'alinéa 2, remplacer les mots “la conservation et l'accès à ces données” **par ce qui suit:** “la conservation temporaire (maximum 1 an), la destruction de et l'accès (en ce compris par l'intérimaire concerné) à ces données”.

JUSTIFICATION

Concernant l'adaptation de la loi de 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, dans l'avis n° 2040 du CNT, les partenaires sociaux ont émis des doutes quant au fait que les données relatives à l'aptitude médicale des travailleurs intérimaires figurant dans une banque de données accessible au personnel non médical est et était compatible avec la législation relative à la protection de la vie privée.

La Commission de la protection de la vie privée a, dans Avis° 62/2017 du 25 octobre 2017, confirmé qu'il s'agit de données à caractère personnel qui concernent la santé.

Cet amendement supprime les dispositions selon lesquelles les données relatives à l'aptitude médicale des travailleurs intérimaires ne seraient pas des données médicales à caractère personnel et prévoit un encadrement plus strict pour la conservation, l'accès et la destruction de ces données.

Nr. 17 VAN DE HEER **DAERDEN** EN MEVROUW **KITIR**

Art. 4

In het ontworpen artikel 27, derde lid, de woorden “vóór 1 januari 2023” weglaten.

VERANTWOORDING

Het is onbegrijpelijk dat voor het sluiten van nieuwe cao's een termijn wordt vastgelegd om de toepasselijkheid van voordien gesloten cao's te regelen. Een en ander is trouwens een nieuw aspect dat nog niet was opgenomen in het aan de NAR voorgelegde ontwerp (waarover die Raad op 28 juni 2017 een advies heeft uitgebracht).

De instelling van een termijn impliceert dat, indien tegen die datum geen enkele cao kan worden gesloten (bijvoorbeeld omdat de werkgevers de besprekingen moedwillig blokkeren), de werknemers in een vacuüm zullen terechtkomen en dat de voorheen verkregen arbeids- en loonvoorwaarden integraal zullen worden afgeschaft.

Het gaat dan ook om een onbillijke situatie.

De instelling van een dergelijke termijn is volstrekt onlogisch, daar de termijn geldt voor elke overstap tussen paritaire comités, ongeacht het tijdstip waarop die heeft plaatsgevonden.

Aldus zullen de werknemers die in december 2022 van het ene op het andere paritair comité overstappen, worden geconfronteerd met een termijn van minder dan één maand.

Het feit dat een termijn wordt ingesteld, druist bovendien diametraal in tegen de strekking van het wetsartikel, dat net rechtszekerheid voor alle betrokken werknemers beoogt.

Om die redenen strekt dit amendement ertoe die termijn af te schaffen.

N° 17 DE M. **DAERDEN** ET MME **KITIR**

Art. 4

Dans le troisième alinéa de l'article 27 proposé, supprimer les mots “avant le 1^{er} janvier 2023”.

JUSTIFICATION

Il est incompréhensible que l'on fixe un délai pour la conclusion de nouvelles CCT pour régler l'applicabilité de CCT précédemment conclues. C'est d'ailleurs un élément neuf qui n'était pas encore repris dans le projet soumis au CNT (sur lequel un avis a été rendu le 28 juin).

L'introduction d'un délai implique que si, d'ici cette date, aucune CCT n'a pu être conclue (par exemple, en raison du blocage délibéré des discussions par les employeurs), les travailleurs se retrouveront dans un vide et les conditions de travail et salariales précédemment obtenues, seront intégralement supprimées.

Il s'agit donc d'une situation inique.

L'introduction d'un tel délai échappe à toute logique, puisque le délai vaut pour tout passage entre commissions paritaires, quel que soit le moment où ce passage a eu lieu.

Ainsi, les travailleurs qui passent d'une CP à l'autre en décembre 2022, seront confrontés à un délai de moins d'un mois.

Le fait d'introduire un délai va, en outre, totalement à l'encontre de la philosophie de l'article de loi, qui vise justement la sécurité juridique pour les travailleurs concernés.

Pour ces raisons, le présent amendement vise à supprimer ce délai.

Frédéric DAERDEN (PS)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 18 VAN DE HEER **DAERDEN** EN MEVROUW **KITIR**

Art. 32

In het ontworpen artikel 42/1 de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in § 1 de woorden “bij objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching,” **weglaten;**

2/ paragraaf 4, eerste lid, weglaten;

3/ in § 5 de zin “Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten, potentiële cliënten, werknemers of potentiële werknemers te kunnen vaststellen en indien deze vaststellingen niet op een andere manier kunnen gebeuren.” **weglaten.**

4/ in § 5, derde lid, *in fine*, de woorden “, en dient ondersteund te worden door resultaten van datamining en datamatching” **weglaten.**

VERANTWOORDING

Om de bestrijding van discriminatie efficiënt te maken, biedt het wetsontwerp de sociaal inspecteurs de mogelijkheid mystery calls te verrichten.

De indieners van dit amendement pleiten er al lang voor dat ter bestrijding van discriminatie situatietests en mystery calls zouden worden geïmplementeerd.

Er is trouwens een wetsvoorstel in die zin ingediend, dat de aanwending van situatietests beoogt te veralgemenen.

Zoals de hoorzittingen in de commissie voor de Sociale Zaken op 4 maart 2015 duidelijk hebben aangetoond, ligt inzake de bestrijding van discriminatie het zwakke punt van de inspectiediensten bij de bewijslast voor het discriminerend gedrag.

N° 18 DE M. **DAERDEN** ET MME **KITIR**

Art. 32

A l'article 42/1 proposé, apporter les modifications suivantes:

1/ dans le paragraphe 1^{er}, supprimer les mots “en présence d'indications objectives de discrimination, soutenu par des résultats de datamining,”;

2/ supprimer l'alinéa 1^{er} du paragraphe 4;

3/ dans le second alinéa du paragraphe 5, supprimer les mots “Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour les clients habituels, les clients potentiels, les travailleurs ou les travailleurs potentiels et si ces constats ne peuvent pas être réalisés d'une autre façon.”;

4/ dans le troisième alinéa du paragraphe 5, *in fine*, supprimer les mots “, et il doit être soutenu par des résultats de datamining et de datamatching”.

JUSTIFICATION

Afin de rendre effective la lutte contre les discriminations, le projet donne la possibilité aux inspecteurs sociaux de procéder à des “*mystery call*”.

Cela fait longtemps que l'auteur du présent amendement plaide pour que soit mis en place, pour lutter contre les discriminations, des tests de situations et autres “*mystery call*”.

Une proposition de loi en ce sens, permettant de généraliser le recours à des tests de situations, a d'ailleurs été déposée.

En effet, comme les auditions que nous avons eu en commission des affaires sociales le 4 mars 2015 l'ont clairement démontré, le point faible, des services d'inspection, dans la lutte contre les discriminations se situe au niveau de la charge de la preuve du comportement discriminatoire.

In het kader van zijn bevoegdheden heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest trouwens zijn verantwoordelijkheid op zich genomen door een ordonnantie uit te vaardigen, die bedoeld is om in datzelfde gewest de discriminatievormen op werkgelegenheidsvlak tegen te gaan.

Het is dan ook een heuglijk feit dat de federale regering op haar beurt beslist verdere stappen te zetten om *mystery calls* toe te staan.

Gezien de terughoudendheid van sommige partners binnen de federale meerderheid is het risico echter groot dat het wetsontwerp van de regering slechts een lege doos wordt.

Het wetsontwerp houdt immers een onnodige inperking in die de sociaal inspecteurs – en dus hun bevoegdheden – treft.

Een sociaal inspecteur zal immers alleen een *mystery call* mogen verrichten indien is voldaan aan de volgende voorwaarden:

- ten eerste mogen *mystery calls* alleen worden verricht “na klachten of meldingen”;
- ze moeten op niet-provocerende wijze gebeuren;
- ze moeten tevens berusten op “objectieve aanwijzingen van discriminatie, ondersteund door resultaten van datamining en datamatching”;
- ze mogen alleen plaatsvinden als de “vaststellingen [van discriminatie] niet op een andere manier kunnen gebeuren”; en
- ten slotte hangen ze af van “het schriftelijk en voorafgaand akkoord van de arbeidsauditeur of de procureur des Konings”.

Terwijl de eerste twee voorwaarden volkomen begrijpelijk zijn om een heksenjacht te voorkomen, geldt dat volstrekt niet voor de andere voorwaarden. Die dreigen de discriminatiebestrijding te belemmeren.

Dit amendement strekt er dan ook toe die onnodige voorwaarden af te schaffen, teneinde de bestrijding van discriminatievormen efficiënter te maken en het wetsontwerp van de federale regering af te stemmen op de door de ordonnantie die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft uitgevaardigd.

La Région bruxelloise, dans le cadre de ses compétences, a d’ailleurs pris ses responsabilités en adoptant une ordonnance visant à lutter contre les discriminations en matière d’emploi en Région de Bruxelles-Capitale.

Il est donc heureux que le gouvernement fédéral décide, à son tour, d’avancer pour permettre des “*mystery call*”.

Cependant, vu les réticences de certains partenaires de la majorité fédérale, le projet du gouvernement risque grandement de n’être qu’une coquille vide.

En effet, le projet de loi limite inutilement le dispositif et donc les pouvoirs des inspecteurs sociaux.

En effet, un inspecteur social ne pourra réaliser un “*mystery call*” que si les conditions suivantes sont rencontrées:

- D’abord, les “*mystery call*” ne peuvent être utilisés qu’à la suite de plaintes ou de signalements;
- ils devront se faire de manière non provocante.
- Ensuite, ils doivent se baser sur indications objectives de discriminations soutenues par des résultats de datamining et datamatching;
- Ils ne peuvent avoir lieu que si les constats de discrimination ne peuvent pas être réalisés d’une autre façon; et
- Enfin, ils sont conditionnés à l’accord préalable et écrit de l’auditeur du travail ou du procureur du Roi

Si les deux premières conditions sont parfaitement compréhensibles pour éviter les situations de “chasses aux sorcières”, il n’en est rien des autres conditions qui risquent d’entraver la lutte contre les discriminations.

Le présent amendement supprime d ces conditions inutiles pour rendre la lutte contre les discriminations plus efficaces et mettre le projet du gouvernement fédéral en concordance avec l’ordonnance adoptée par la Région Bruxelloise.

Frédéric DAERDEN (PS)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 19 VAN DE HEER **DAERDEN** EN MEVROUW **KITIR**N° 19 DE M. **DAERDEN** ET MME **KITIR**

Art. 35

In het ontworpen artikel 12bis/1, de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in het eerste lid de woorden “inzonderheid de resultaten van de beslissingen inzake medische geschiktheid van de uitzendkrachten; deze gegevens worden niet beschouwd als medische persoonsgegevens” **vervangen door de woorden** “*inzonderheid de gezondheidsattesten die worden verstrekt op basis van de individuele risicocodes op de werkpostfiches van de specifieke functies*”;

2/ in het tweede lid, in fine, de woorden “de bewaring van en de toegang tot deze gegevens” **vervangen door de woorden** “*de tijdelijke bewaring gedurende maximum een jaar, de vernietiging van en de toegang, met inbegrip van de uitzendkracht, tot deze gegevens*”.

VERANTWOORDING

In tegenstelling tot wat in de tekst van het wetsontwerp staat, is de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in haar advies Nr. 62/2017 van 25 oktober 2017, op grond van artikel 35 van de Algemene Verordening Gegevensbescherming van oordeel dat “de beoogde gegevens moeten worden aanzien als gezondheidsgegevens”, en “verzoekt ze de aanvrager om erover te waken dat de regels ter zake worden nageleefd”.

Die verordening werkt rechtsreeks in het Belgisch rechtsbestel in; wanneer die van toepassing zal zijn (25 mei 2018), zal de wet er niet tegen kunnen ingaan.

Het probleem proberen te omzeilen door in de wet op te nemen dat het niet om medische persoonsgegevens gaat, zal dus geen effect hebben. Het is bijgevolg bijzonder inopportuun te pogen de juridische bezwaren te omzeilen door in de wet een element op te nemen dat in strijd is met de Europese verordening.

Art. 35

À l'article 12bis/1, apporter les modifications suivantes:

1/ dans l'alinéa 1^{er}, remplacer les mots “notamment les résultats des décisions concernant l'aptitude médicale des intérimaires; ces données ne sont pas considérées comme des données médicales à caractère personnel” **par les mots** “*notamment les attestations de santé qui ont été fournies sur la base des codes-risques individuels repris dans les fiches de postes de travail de fonctions spécifiques*”;

2/ dans l'alinéa 2, in fine, remplacer les mots “la conservation et l'accès à ces données” **par les mots** “*la conservation temporaire qui ne peut excéder une année, la destruction et l'accès, en ce compris par l'intérimaire concerné, à ces données*”.

JUSTIFICATION

Contrairement à ce qu'affirme le texte de loi en projet, la commission de la protection de la vie privée dans son avis n° 62/2017 du 25 octobre 2017 estime en se fondant sur l'article 35 du Règlement Général sur la Protection des Données que “les données visées doivent être considérées comme des données de santé” et “invite donc le demandeur à veiller au respect des règles prévues en la matière”.

Ce règlement a un effet direct dans l'ordre juridique belge et, lorsqu'il sera d'application (25 mai 2018) la loi ne pourra y contrevenir.

Essayer de contourner le problème en inscrivant dans la loi qu'il ne s'agit pas de données médicales à caractère personnel n'aura donc pas d'effet. Il est donc particulièrement inopportuun d'essayer de contourner les problèmes juridiques en inscrivant dans la loi un élément qui entre en contradiction avec le règlement européen.

Bovendien kan het doel perfect worden bereikt door middelen met een minder vergaande inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de uitzendkracht, wat de vraag naar de proportionaliteit doet rijzen.

Met dit amendement kan de doelstelling worden gehaald en worden tegelijkertijd de fundamentele rechten van de werknemers beter in acht genomen.

De plus l'objectif poursuivi peut parfaitement être atteint par des moyens moins attentatoires à la vie privée du travailleur intérimaire ce qui pose la question de la proportionnalité.

Le présent amendement offre donc une manière de réaliser l'objectif plus respectueuse des droits des fondamentaux des travailleurs.

Frédéric DAERDEN (PS)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 20 VAN DE HEER **DAERDEN** EN MEVROUW **KITIR**Hoofdstuk 17 (*nieuw*)

**Een nieuw hoofdstuk invoegen, met als opschrift
“1/10e-ouderschapsverlof”.**

N° 20 DE M. **DAERDEN** ET MME **KITIR**Chapitre 17 (*nouveau*)

**Insérer un chapitre 17, intitulé “Congé parental à
1/10 temps”.**

Frédéric DAERDEN (PS)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 21 VAN DE HEER **DAERDEN** EN MEVROUW **KITIR**N° 21 DE M. **DAERDEN** ET MME **KITIR**Art. 54 (*nieuw*)Art. 54 (*nouveau*)

In het voornoemde hoofdstuk 17, een artikel 54 invoegen luidende:

Dans le chapitre 17 précité, insérer un article 54, rédigé comme suit:

“Art. 54. In artikel 102, § 1, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

“Art. 54. Dans l’article 102, § 1^{er}, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2:

“Onverminderd de bepalingen in het eerste lid wordt een uitkering toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om in het kader van het ouderschapsverlof zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/10 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking.”.”.

“Sans préjudice des dispositions de l’alinéa 1^{er}, une allocation est octroyée au travailleur qui convient avec son employeur de réduire ses prestations de travail, dans le cadre du congé parental, d’1/10 du nombre normal d’heures de travail d’un emploi à temps plein.”.”.

Frédéric DAERDEN (PS)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 22 VAN DE HEER **DAERDEN** EN MEVROUW **KITIR**N° 22 DE M. **DAERDEN** ET MME **KITIR**

Art. 55 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 17 een artikel 55 invoegen, luidende:

“Art. 55. In artikel 105, § 1, van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1/ In het tweede lid, wordt de tweede zin, die aanvangt met de woorden “Tijdens de uitoefening” en eindigt met de woorden “betreffende de arbeidsovereenkomsten”, vervangen door de twee volgende zinnen:

“In het kader van ouderschapsverlof kan dit recht eveneens ten belope van 1/10 van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking worden uitgeoefend. Tijdens de uitoefening van het recht op een vermindering van de arbeidsprestaties als bedoeld in het eerste lid, is de werknemer in dienst op grond van een deeltijdse arbeidsregeling vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

2/ deze paragraaf wordt aangevuld met een derde lid, luidende:

“Het in het eerste lid bedoelde besluit kan bepalen dat de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof ten belope van 1/10 van het normale aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking voor akkoord moet worden voorgelegd aan de werkgever.”.”

VERANTWOORDING

De voorgestelde amendementen hebben tot doel een ouderschapsverlof ten belope van 1/10 van de arbeidstijd in te stellen. Dat maakt het mogelijk een bestaande verlofregeling aan te passen en de ouders meer flexibiliteit te bieden.

Deze amendementen sluiten aan bij het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wat het ouderschapsverlof betreft (DOC

Art. 55 (nouveau)

Dans le chapitre 17 précité, insérer un article 55, rédigé comme suit:

“Art. 55. Dans l’article 105, § 1^{er}, de la même loi, les modifications suivantes sont apportées:

1/ à l’alinéa 2, la deuxième phrase qui commence par les mots “Durant l’exercice” et se termine par les mots “relative aux contrats de travail” est remplacée par les deux phrases suivantes:

“Dans le cadre du congé parental ce droit peut également être exercé à concurrence d’1/10 du nombre normal d’heures de travail d’un emploi à temps plein. Durant l’exercice de ce droit à la réduction des prestations de travail, visé à l’alinéa 1^{er}, le travailleur est occupé dans le cadre d’un régime de travail à temps partiel constaté conformément aux dispositions de l’article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail”;

2/ ce paragraphe est complété par un troisième alinéa, rédigé comme suit:

“L’arrêté visé à l’alinéa premier peut prévoir que l’exercice du droit au congé parental à concurrence d’1/10ème du nombre normal d’heures de travail d’un emploi à temps plein doit être soumis pour accord de l’employeur.”.”

JUSTIFICATION

Les amendements proposés ont pour but de mettre en œuvre le congé parental à 1/10ème temps qui permet d’aménager un congé existant en donnant plus de flexibilité aux parents.

Ces amendements rejoignent la proposition de loi modifiant la loi du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales en ce qui concerne le congé parental (54K0313) déposée par

54 0313/001), dat door de dames Lanjri en Becq en de heer Vercamer herhaaldelijk op de agenda van de commissie voor de Sociale Zaken werd geplaatst en uitgebreid werd besproken.

Ter herinnering dient erop te worden gewezen dat de Nationale Arbeidsraad op 20 december 2016 eenparig een positief advies heeft uitgebracht over dit wetsvoorstel (advies Nr. 2 014 – DOC 54 0310/003).

Op 30 juni 2017 heeft de Nationale Arbeidsraad het Parlement er overigens over aangesproken dat het aan zijn advies nog geen gevolg had gegeven.

MM. Lanjri, Becq et Vercamer mainte fois à l'ordre du jour de la commission des Affaires sociales et largement débattue.

Pour rappel, cette proposition a fait l'objet d'un avis unanimement positif du Conseil National du Travail le 20 décembre 2016 (avis n°2 014 – DOC 54 0310/003).

Par ailleurs, en date du 30 juin 2017, le Conseil National du Travail a interpellé le Parlement pour constater que leur avis n'avait pas encore fait l'objet d'une mise en œuvre.

Frédéric DAERDEN (PS)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 23 VAN MEVROUW **KITIR**

Art. 31

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 31. In Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2, van het sociaal Strafwetboek, wordt een afdeling 2/1 ingevoegd, luidend als volgt:

“Afdeling 2/1. Bijzondere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs en op het vlak van de vaststelling inzake discriminatie.”.”.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 23 DE MME **KITIR**

Art. 31

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 31. Dans le Livre 1^{er}, Titre 2, Chapitre 2, du Code pénal social, il est inséré une section 2/1 intitulée:

“Section 2/1. Les pouvoirs particuliers des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination”.”.

Nr. 24 VAN MEVROUW KITIR

Art. 32

Het voorgestelde artikel 42/1 vervangen als volgt:

“Art. 42/1. Bijzondere bevoegdheid inzake discriminatie

De sociaal inspecteurs mogen een onderneming benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid en de omstandigheid dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht van de volgende wetten, moeten meedelen:

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie;

— de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

— de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden;

Blijven vrij van straf, de sociaal inspecteurs die in dat kader strikt noodzakelijke strafbare feiten plegen.

De betrokken persoon of personen waarbij vaststellingen worden gedaan mogen niet worden geïrriteerd in de zin van artikel 30 van de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.

Deze bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten of potentiële cliënten te kunnen vaststellen.”.

VERANTWOORDING

Deze amendementen nemen de tekst over die door de minister van Werk werd ingediend voor advies bij de Nationale

N° 24 DE MME KITIR

Art. 32

Remplacer l'article 42/1 proposé par ce qui suit:

“Art. 42/1. Les pouvoirs particuliers en matière de discrimination

Les inspecteurs sociaux peuvent approcher une entreprise en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir communiquer leur qualité et le fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice de la surveillance dans le cadre des lois suivantes:

— la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;

— la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

— la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

Sont exemptés de peine, les inspecteurs sociaux qui, dans ce cadre, commettent des infractions absolument nécessaires.

La ou les personnes concernées faisant l'objet des constatations ne peuvent être provoquées au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'Instruction criminelle.

Ce pouvoir peut uniquement être exercé s'il est nécessaire à l'exercice de la surveillance afin de pouvoir constater les circonstances qui sont d'application pour les clients habituels ou potentiels.”.

JUSTIFICATION

Ces amendements reprennent le texte que le ministre de l'Emploi a soumis pour avis au Conseil national du travail. Ce

Arbeidsraad. Deze tekst sluit volgens de indieners ervan nauwer aan bij het opzet om aan de arbeidsinspecteurs de bevoegdheid te geven om “mysteryshopping” te gebruiken als techniek bij het detecteren en bewijzen van de opgesomde antidiscriminatiewetten.

Meryame KITIR (sp.a)

texte est, estimons-nous, plus proche de l’intention d’accorder aux inspecteurs du travail la compétence de recourir au “*mystery shopping*” comme technique permettant de détecter et de prouver les infractions aux lois antidiscrimination énumérées.

Nr. 25 VAN MEVROUW **KITIR**

Art. 34

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 34. Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de tweede maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.”.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 25 DE MME **KITIR**

Art. 34

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 34. Le présent chapitre entre en vigueur le premier jour du deuxième mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge.”.

Nr. 26 VAN MEVROUW **KITIR**

Art. 30

Dit artikel doen vervallen.

Meryame KITIR (sp.a)

N° 26 DE MME **KITIR**

Art. 30

Supprimer cet article.

Nr. 27 VAN MEVROUW KITIR

Art. 33

Dit artikel doen vervallen.

VERANTWOORDING
(VOOR DE AMENDEMENTEN 23 TOT 27)

Deze bepalingen strekken tot invoeging van een nieuwe afdeling in Boek I, Titel 2, Hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek en een nieuw artikel 42/1.

Artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek is sterk ingegeven door artikel XV.17. van het Wetboek van economisch recht, dat werd ingevoegd bij de wet van 19 april 2014 houdende de invoeging van boek VII 'Betalings- en kredietdiensten' in het Wetboek van economisch recht, houdende invoeging van de definities eigen aan boek VII en van de straffen voor de inbreuken op boek VII, in de boeken I en XV van het Wetboek van economisch recht en houdende diverse andere bepalingen.

De sociaal inspecteurs die werden aangewezen door de Koning voor toezicht op het gebied van arbeidsrelaties, op de naleving van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de uitvoeringsbesluiten, de naleving van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen en de naleving van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, mogen momenteel niet aan mysteryshopping doen.

De invoeging van een artikel 42/1 in het Sociaal Strafwetboek stelt hen in staat om dit voorrecht te gebruiken, mits eerbiediging van de voorgeschreven voorwaarden.

Artikel 42/1 bepaalt dat de sociaal inspecteurs een onderneming mogen benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid moeten meedelen, noch dat zij moeten meedelen dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht van de twee wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen evenals de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

N° 27 DE MME KITIR

Art. 33

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION
(DES AMENDEMENTS NOS 23 À 27)

Ces dispositions tendent à insérer une nouvelle section dans le Livre 1^{er}, Titre 2, Chapitre 2, du Code pénal social, ainsi qu'un article 42/1.

L'article 42/1 du Code pénal social s'inspire largement de l'article XV.17 du Code de droit économique, qui a été inséré par la loi du 19 avril 2014 portant insertion du livre VII "Services de paiement et de crédit" dans le Code de droit économique, portant insertion des définitions propres au livre VII et des peines relatives aux infractions au livre VII, dans les livres I et XV du Code de droit économique, et portant diverses autres dispositions.

Les inspecteurs sociaux qui ont été désignés par le Roi en vue de contrôler, dans le domaine des relations de travail, le respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de ses arrêtés d'exécution, le respect de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et le respect de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ne peuvent, à l'heure actuelle, recourir au "mystery shopping".

L'insertion d'un article 42/1 dans le Code pénal social leur permet d'utiliser ce privilège moyennant le respect des conditions prescrites.

L'article 42/1 dispose que les inspecteurs sociaux peuvent approcher une entreprise en se présentant comme des clients ou clients potentiels, sans devoir communiquer leur qualité ni le fait que les constatations faites à cette occasion peuvent être utilisées pour l'exercice de la surveillance des deux lois du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et contre la discrimination entre les femmes et les hommes, ainsi que de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Dit artikel wijkt af van artikel 20 van het Sociaal Strafwetboek dat zegt dat de sociaal inspecteurs steeds een legitimatiebewijs moeten voorleggen.

Er mag in geen geval sprake zijn van provocatie in de zin van artikel 30 van de wet houdende de voorafgaande titel van het Wetboek van strafvordering door de sociaal inspecteur ten opzichte van de betrokken persoon of personen. Artikel 30 van de wet houdende de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering omschrijft provocatie als volgt en vermeldt dat een daad van provocatie met zich meebrengt:

“Provocatie van misdrijven is verboden. Wanneer in hoofde van de dader het voornemen om een misdrijf te plegen rechtstreeks is ontstaan of versterkt, of is bevestigd terwijl hij dit wilde beëindigen, door de tussenkomst van een politieambtenaar of van een derde handelend op het uitdrukkelijk verzoek van deze ambtenaar. In geval van provocatie is de strafvordering onontvankelijk wat deze feiten betreft.”

Deze methode kan enkel worden gebruikt om zich te vergewissen van de naleving van de drie antidiscriminatie wetten op het gebied van arbeidsrelaties. In tegenstelling tot wat is bepaald voor het merendeel van de inbreuken op het sociaal recht, dient het bedrieglijk opzet te worden aangetoond voor de inbreuken op gebied van discriminatie en dat blijkt zeer moeilijk tot onmogelijk. Daarom werd deze methode enkel toegewezen aan de bevoegde sociaal inspecteurs om toezicht te houden op de naleving van de antidiscriminatie wetten.

Het ontworpen artikel 42/1 van het Sociaal Strafwetboek bevat de toepassing van het subsidiariteitsbeginsel: deze nieuwe bevoegdheid kan enkel worden uitgeoefend indien het voor de uitoefening van het toezicht noodzakelijk is om de reële omstandigheden die gelden voor gewone cliënten of potentiële cliënten te kunnen vaststellen en als deze doelstelling niet kan worden bereikt door de uitoefening van andere bevoegdheden van de sociaal inspecteurs.

Als door de uitoefening van deze bevoegdheid blijkt dat er een inbreuk werd gepleegd op een van de drie bovengenoemde wetten, dan zal de sociaal inspecteur, op grond van zijn appreciatiebevoegdheid bepaald in artikel 21 van het Sociaal Strafwetboek de manier van handelen kunnen kiezen.

Meryame KITIR (sp.a)

Cet article déroge à l'article 20 du Code pénal social, aux termes duquel les inspecteurs sociaux doivent toujours présenter leur titre de légitimation.

Il ne peut en aucun cas y avoir provocation au sens de l'article 30 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle dans le chef de l'inspecteur social à l'égard de la ou des personnes concernées. L'article 30 du titre préliminaire du Code d'instruction criminelle définit la provocation comme suit et énonce ce qu'elle entraîne comme conséquence un acte de provocation:

“Il est interdit de provoquer des infractions. Il y a provocation lorsque, dans le chef de l'auteur, l'intention délictueuse est directement née ou est renforcée, ou est confirmée alors que l'auteur voulait y mettre fin, par l'intervention d'un fonctionnaire de police ou d'un tiers agissant à la demande expresse de ce fonctionnaire. En cas de provocation, l'action publique est irrecevable en ce qui concerne ces faits.”

Cette méthode ne peut être utilisée que pour s'assurer du respect des trois lois anti-discrimination dans le domaine des relations de travail. Contrairement à ce qui est prévu pour la plupart des infractions de droit pénal social, il faut prouver l'intention délictueuse pour les infractions en matière de discrimination et cela s'avère très difficile, voire impossible. C'est la raison pour laquelle cette méthode est uniquement accordée aux inspecteurs sociaux compétents pour surveiller le respect des lois anti-discrimination.

L'article 42/1 en projet du Code pénal social prévoit l'application du principe de subsidiarité: ce nouveau pouvoir pourra uniquement être exercé s'il est nécessaire pour l'exercice de la surveillance de pouvoir constater les circonstances réelles valables pour les clients ou les clients potentiels et que ce but ne peut pas être obtenu avec l'exercice d'autres pouvoirs des inspecteurs sociaux.

Si, à la suite de l'exercice de ce pouvoir, il s'avère qu'il y a infraction à une des trois lois précitées, l'inspecteur social pourra, en vertu de son pouvoir d'appréciation prévu à l'article 21 du Code pénal social, choisir la manière d'agir.

Nr. 28 VAN MEVROUW **FONCK**

Art. 4

Dit artikel weglaten.

VERANTWOORDING

In zijn advies over het ter bespreking voorliggende wetsontwerp heeft de NAR zich als volgt uitgesproken: “De Raad meent dat de wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 die opgenomen is [sic] artikel 6 van het voorontwerp van wet kadert in de lopende werkzaamheden van de Raad betreffende de harmonisering van het landschap van de paritaire comités. Aangezien de voorgestelde wijziging van artikel 27 niet kan worden losgekoppeld van deze werkzaamheden, vraagt de Raad om artikel 6 weg te laten uit het voorontwerp van wet” (advies nr. 2040 van 28 juni 2017, blz. 6).

Op het verzoek van de Nationale Arbeidsraad werd niet ingegaan. Dit amendement strekt er derhalve toe het akkoord van de sociale partners uit te voeren en dit artikel weg te laten.

N° 28 DE MME **FONCK**

Art. 4

Supprimer cet article.

JUSTIFICATION

Dans son avis rendu sur le projet de loi à l'étude, le CNT s'est prononcé comme suit (page 6): “Le Conseil estime que la modification de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 qui est prévue à l'article 6 de l'avant-projet de loi s'inscrit dans le cadre des travaux en cours en son sein sur l'harmonisation du paysage des commissions paritaires. Étant donné que la modification proposée de l'article 27 ne peut être dissociée de ces travaux, le Conseil demande de retirer l'article 6 de l'avant-projet de loi.”

La demande du CNT n'a pas été suivie. Cet amendement a donc pour objet d'exécuter l'accord des partenaires sociaux et propose la suppression de cet article.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 29 VAN DE HEER **DAERDEN** EN MEVROUW **KITIR**
(subamendement op amendement Nr. 2)

Art. 35

In het voorgestelde artikel 12bis/1, tweede lid, de woorden “van vijf jaar” vervangen door de woorden “van één jaar”.

VERANTWOORDING

Considerans Nr. 39 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) is heel duidelijk:

“De persoonsgegevens dienen toereikend en ter zake dienend te zijn en beperkt te blijven tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt. Dit vereist met name dat ervoor wordt gezorgd dat de opslagperiode van de persoonsgegevens tot een strikt minimum wordt beperkt.”

Met amendement Nr. 2 wordt voorgesteld om de gegevens gedurende vijf jaar te bewaren; voor het beoogde doel is dat is erg lang, vooral omdat het om uitzendkrachten gaat.

Teneinde het recht op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer beter in acht te nemen, stellen de indieners van dit amendement een bewaartermijn van één jaar voor.

Dat is het doel van dit amendement.

N° 29 DE M. **DAERDEN** ET MME **KITIR**
(sous-amendement à l'amendement n° 2)

Art. 35

Dans l'alinéa 2 de l'article 12bis/1 proposé, remplacer les mots “de cinq ans” par les mots “d'un an”.

JUSTIFICATION

Le considérant n° 39 du règlement (UE) 2016/679 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) est très clair:

“Les données à caractère personnel devraient être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire pour les finalités pour lesquelles elles sont traitées. Cela exige, notamment, de garantir que la durée de conservation des données soit limitée au strict minimum”.

L'amendement en question prévoit un délai de conservation des données de cinq années ce qui est fort long par rapport au but poursuivi d'autant qu'il s'agit de travailleurs intérimaires.

Pour être plus respectueux du droit à la protection de la vie privée, les auteurs du présent amendement prévoient un délai de conservation d'un an.

Tel est l'objet du présent amendement.

Frédéric DAERDEN (PS)
Meryame KITIR (sp.a)

Nr. 30 VAN MEVROUW FONCK

Art. 8

In het voorgestelde artikel 30quinquies, tweede lid, de woorden “tijdelijk werkloze” invoegen tussen de woorden “het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de” en de woorden “werknemers tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst”.

VERANTWOORDING

De NAR heeft op 28 juni 2017 over het ter bespreking voorliggende wetsontwerp advies 2040 uitgebracht. Daarin staat het volgende:

“In dit akkoord wordt door de sociale partners gevraagd om een adequaat juridisch kader uit te werken zodat deze misbruiken van het stelsel van tijdelijke werkloosheid die gepaard gaan met sociale dumping worden bestreden. Hierbij is in het akkoord opgenomen dat de maatregel enkel betrekking mag hebben op de uitvoering door onderaannemers van de activiteiten die normaal worden verricht door de tijdelijk werkloos gestelde werknemers, waarbij er duidelijk sprake is van het verschuiven van het betreffende werk naar onderaannemers.

De Raad stelt bijgevolg voor om in het licht van dit akkoord van de Groep van 10 de voorgestelde bepalingen van artikel 30quinquies als volgt aan te passen: “Het gebrek aan werk bedoeld in het eerste lid moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever, wat niet het geval is wanneer hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, uitbesteedt aan derden.” Gelet op het feit dat deze problematiek eveneens aan bod is gekomen tijdens de werkzaamheden van het Beheerscomité van de RVA, vraagt de Raad dat de bepalingen van het nieuwe artikel 30quinquies ook worden voorgelegd aan het Beheerscomité van de RVA zodat het Beheerscomité zich hierover kan buigen.” (blz. 10).

Er werd geen gevolg gegeven aan dat verzoek van de NAR.

Dit amendement strekt er derhalve toe dit artikel aan te passen, en aldus uitvoering te geven aan het door de sociale partners gesloten akkoord.

N° 30 DE MME FONCK

Art. 8

À l'article 30quinquies, alinéa 2, proposé, insérer les mots “qui sont en chômage temporaire” après les mots “la cause du manque de travail visé à l'alinéa 1^{er} doit être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il sous-traite des tiers les travaux qui auraient dû être effectuées par les travailleurs.”.

JUSTIFICATION

Dans son avis rendu sur le projet de loi à l'étude, le CNT s'est prononcé comme suit (p.10):

“Dans cet accord, les partenaires sociaux demandent d'élaborer un cadre juridique adéquat en vue de lutter contre ces abus du régime du chômage temporaire qui vont de pair avec du dumping social. L'accord prévoit à cet effet que la mesure ne pourra porter que sur la réalisation, par des sous-traitants, des activités qui sont normalement effectuées par les travailleurs mis en chômage temporaire, une situation dans laquelle il sera clairement question d'un transfert du travail en question à des sous-traitants.

Le Conseil propose par conséquent d'adapter comme suit, à la lumière de cet accord du Groupe des 10, les dispositions proposées de l'article 30quinquies: “La cause du manque de travail visé à l'alinéa 1er doit être indépendante de la volonté de l'employeur, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il sous-traite à des tiers les travaux qui auraient dû être effectués par les travailleurs qui sont mis en chômage temporaire pendant la durée de la suspension de l'exécution de leur contrat de travail.” Étant donné que cette problématique a également été abordée au cours des travaux du comité de gestion de l'ONEM, le Conseil demande que les dispositions du nouvel article 30 quinquies soient également soumises au comité de gestion de l'ONEM, afin que celui-ci puisse les examiner.”.

La demande du CNT n'a pas été suivie.

Cet amendement a donc pour objet d'exécuter l'accord des partenaires sociaux et propose d'adapter cet article.

Catherine FONCK (cdH)

Nr. 31 VAN MEVROUW LANJRI c.s.

Art. 32

In het voorgestelde artikel 12bis/1, de volgende wijzigingen aanbrengen:

1/ in § 1, na de woorden “bij objectieve aanwijzingen van discriminatie,” **de woorden** “*na een klacht of een melding*” **invoegen;**

2/ in § 5, het derde lid doen vervallen.

Nahima LANJRI (CD&V)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
David CLARINVAL (MR)
Egbert LACHAERT (Open Vld)

N° 31 DE MME LANJRI ET CONSORTS

Art. 32

Dans l'article 12bis/1 proposé, apporter les modifications suivantes

1/ dans le § 1^{er}, après les mots “en présence d'indications objectives de discrimination”, **insérer les mots** “, *apparues à la suite d'une plainte ou d'un signalement,*”;

2/ dans le § 5, supprimer l'alinéa 3.

Nr. 32 VAN DE HEER **VERCAMER c.s.**

Art. 4

Het voorgestelde artikel 27, derde lid, aanvullen met de volgende zin:

“Uiterlijk tegen 31 december 2021 gebeurt een evaluatie van de toepassing van dit artikel”.

VERANTWOORDING

Gelet op de einddatum van 1 januari 2023 die wordt vooropgesteld voor de geldigheid van overeenkomsten die bindend blijven na de overgang naar een nieuwe bevoegd paritair (sub)comité, komt het de rechtszekerheid ten goede om ruim op voorhand de vooruitgang te evalueren die in deze wordt geboekt over het sluiten van nieuwe overeenkomsten in de betrokken paritaire (sub)comités.

Stefaan VERCAMER (CD&V)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
David CLARINVAL (MR)
Egbert LACHAERT (Open Vld)

N° 32 DE M. **VERCAMER ET CONSORTS**

Art. 4

Compléter l'article 27, alinéa 3, proposé par la phrase suivante:

“L'application de cet article sera évaluée au plus tard le 31 décembre 2021.”.

JUSTIFICATION

Vu la date du 1^{er} janvier 2023 qui est proposée pour l'expiration de la validité des conventions qui restent contraignantes après le passage à une nouvelle (sous-) commission paritaire, il se recommande pour la sécurité juridique d'évaluer largement à l'avance les progrès enregistrés en la matière en ce qui concerne la conclusion de nouvelles conventions au sein des (sous-) commissions paritaires concernés.

Nr. 33 VAN MEVROUW LANJRI C.s.

Art. 34/1 (*nieuw*)

In hoofdstuk 9, een artikel 34/1 invoegen, luidend als volgt:

“Art. 34/1. Een jaar na de inwerkingtreding van dit hoofdstuk wordt er voorzien in een evaluatie die aan de Kamer van volksvertegenwoordigers wordt voorgelegd met het oog op een eventuele bijsturing van deze wet.”.

Nahima LANJRI (CD&V)
Wim VAN DER DONCKT (N-VA)
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)
David CLARINVAL (MR)
Frédéric DAERDEN (PS)
Annemie WILLAERT (Ecolo-Groen)
Meryame KITIR (sp.a)

N° 33 DE MME LANJRI ET CONSORTS

Art. 34/1 (*nouveau*)

Dans le chapitre 9, insérer un article 34/1 rédigé comme suit:

“Art. 34/1. Un an après l’entrée en vigueur du présent chapitre, il sera procédé à une évaluation qui sera soumise à la Chambre des représentants en vue d’une adaptation éventuelle de la loi.”.