

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 janvier 2021

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail
et la loi du 3 juin 2007 portant
des dispositions diverses relatives au travail
en ce qui concerne la numérisation
des documents sociaux**

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 55 **0319/ (S.E. 2019):**

- 001: Proposition de loi de M. Anseeuw et consorts.
- 002: Amendement.
- 003: Avis du Conseil d'État.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 januari 2021

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten
en de wet van 3 juni 2007 houdende
diverse arbeidsbepalingen inzake
digitalisering van arbeidsrechtelijke
documenten**

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 55 **0319/ (B.Z. 2019):**

- 001: Wetsvoorstel van de heer Anseeuw c.s.
- 002: Amendement.
- 003: Advies van de Raad van State.

03839

N° 2 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 2

Remplacer la phrase liminaire par ce qui suit:

“Art. 2. Dans l’article 3ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 3 juin 2007 et modifié par la loi du 21 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées:”

JUSTIFICATION

Cette modification technique fait suite à l’avis du Conseil d’État.

Nr. 2 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 2

De inleidende zin vervangen als volgt:

“Art. 2. In artikel 3ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007 en gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:”

VERANTWOORDING

Deze technische aanpassing komt er op advies van de Raad van State.

Björn ANSEEUW (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 3 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 2

Apporter les modifications suivantes:**a) dans le 2°, remplacer les deux alinéas proposés par l'alinéa suivant:**

“Le travailleur et l’employeur peuvent, de manière unilatérale, notifier, de manière claire et explicite, qu’un ou plusieurs documents dans le cadre de la relation individuelle de travail visés au paragraphe précédent doivent être communiqués et archivés sous format papier. Cette notification s’applique pour une durée indéterminée, mais peut être modifiée ou annulée entièrement ou partiellement par le biais d’un accord mutuel.”;

b) supprimer le 3°.

JUSTIFICATION

Cette modification tient compte d’un certain nombre d’observations du Conseil d’État. D’une part, la distinction opérée entre travailleurs et employeurs quant à la possibilité de recourir à la règle d’exception que constitue le format papier est supprimée. D’autre part, les règles concernant la durée du régime d’exception sont simplifiées et donc également rendues plus transparentes. Si le travailleur ou l’employeur souhaite dorénavant délivrer ou recevoir un ou plusieurs documents sociaux en format papier, l’expression de cette volonté s’applique pour une durée indéterminée, mais elle peut toujours être révoquée partiellement ou entièrement par le biais d’un accord mutuel. Elle peut même être modifiée temporairement de commun accord. Par exemple, le travailleur envoie un mail à son employeur pour lui faire savoir qu’il ne souhaite plus recevoir ces documents en format papier et son employeur lui renvoie un mail de confirmation pour réception et accord.

Par exemple, l’employeur décide et fait savoir à ses travailleurs qu’il souhaite continuer à délivrer les documents sociaux en format papier à partir de 2022, mais il se ravise après quelques années. Il avise tous ses travailleurs de son intention de passer à la communication électronique et leur fait signer un accusé pour réception et (non-)accord. Seuls

Nr. 3 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 2

De volgende wijzigingen aanbrengen:**a) in de bepaling onder 2°, de twee voorgestelde leden vervangen door het volgende lid:**

“Werknemer en werkgever kunnen eenzijdig op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie in papieren vorm moet worden meege-deeld en opgeslagen. Deze kennisgeving geldt voor onbepaalde duur maar kan in onderling akkoord geheel of gedeeltelijk worden gewijzigd of opgeheven.”;

b) de bepaling onder 3° weglaten.

VERANTWOORDING

Deze wijziging komt tegemoet aan een aantal opmerkingen van de RvS. Enerzijds vervalt het onderscheid tussen werknemers en werkgevers om gebruik te maken van de uitzonderingsregel op papier. Anderzijds worden de spelregels op gebied van de duur van de uitzonderingsregeling vereenvoudigd en dus ook transparanter gemaakt. Als een werkgever of werknemer verder één of meerdere sociale documenten in papier wil bedelen of ontvangen dan is die wilsuiting voor onbepaalde duur, maar deze wilsuiting kan altijd in onderling akkoord geheel of gedeeltelijk worden herroepen. Het is zelfs mogelijk om in onderling akkoord die wilsuiting tijdelijk te wijzigen; bijvoorbeeld, een werknemer stuurt een mail aan zijn werkgever om mee te delen dat hij niet langer die documenten op papier wenst te ontvangen en zijn werkgever stuurt een mail terug ter bevestiging van ontvangst en akkoord.

Bijvoorbeeld, een werkgever beslist en communiceert aan zijn werknemers dat hij vanaf 2022 wil doorgaan met de papieren bedeling van sociale documenten maar bedenkt zich na een paar jaar. Hij stuurt een bericht aan al zijn werknemers van zijn intentie om over te gaan naar digitale bedeling en laat deze werknemers een ontvangstbewijs tekenen voor

les travailleurs qui ne sont pas d'accord continueront ensuite à recevoir les documents sociaux en format papier.

ontvangst en (niet) akkoord. Enkel wie niet akkoord gaat zal de sociale documenten verder blijven ontvangen op papier.

Björn ANSEEUW (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 4 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 3

Apporter les modifications suivantes:

a) dans le 2°, remplacer les deux alinéas proposés par l'alinéa suivant:

“Le travailleur et l’employeur peuvent, de manière unilatérale, notifier, de manière claire et explicite, qu’un ou plusieurs documents dans le cadre de la relation individuelle de travail visés au paragraphe précédent doivent être communiqués et archivés sous format papier. Cette notification s’applique pour une durée indéterminée et peut à tout moment être modifiée ou annulée entièrement ou partiellement par le biais d’un accord mutuel.”;

b) supprimer les 3° et 4°.

JUSTIFICATION

Voir la justification de l’amendement n° 3. Le présent amendement tient compte d’un certain nombre d’observations du Conseil d’État.

Nr. 4 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 3

De volgende wijzigingen aanbrengen:

a) in de bepaling onder 2°, de twee voorgestelde leden vervangen door het volgende lid:

“Werknemer en werkgever kunnen eenzijdig op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie in papieren vorm moet worden meege-deeld en opgeslagen. Deze kennisgeving geldt voor onbepaalde duur en kan in onderling akkoord ten allen tijde geheel of gedeeltelijk worden gewijzigd of opgeheven.”;

b) de bepalingen onder 3° en 4°, weglaten.

VERANTWOORDING

Zie de toelichting bij amendement 3. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan een aantal opmerkingen van de Raad van State.

Björn ANSEEUW (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 5 DE MM. **ANSEEUW ET VAN DER DONCKT ET MME VAN PEEL**

Art. 4

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 4. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.”

JUSTIFICATION

En fixant la date d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022, l'ensemble des parties et des prestataires de services concernés disposeront d'un délai suffisant pour se préparer et opérer des choix. Il ne sera dès lors plus non plus nécessaire d'élaborer une réglementation spécifique par type de document social.

Nr. 5 VAN DE HEREN **ANSEEUW EN VAN DER DONCKT EN MEVROUW VAN PEEL**

Art. 4

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 4. Deze wet treedt in werking op 1 januari 2022.”

VERANTWOORDING

Door de datum van inwerkingtreding pas te bepalen op 1 januari 2022 hebben alle gerede partijen en dienstverleners voldoende tijd om zich voor te bereiden en keuzes te maken. Daardoor is het ook niet langer nodig om per type van sociaal document een specifieke regeling uit te werken.

Björn ANSEEUW (N-VA)
Wim VAN der DONCKT (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)