

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 mai 2023

PROJET DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail et la loi
du 8 avril 1965 instituant les règlements
de travail en ce qui concerne la coïncidence
des vacances annuelles et
de l'incapacité de travail**

Sommaire

Pages

Résumé.....	3
Exposé des motifs.....	4
Avant-projet de loi.....	7
Analyse d'impact.....	9
Avis du Conseil d'État.....	19
Projet de loi.....	23
Coordination des articles.....	26
Avis du Conseil national du Travail.....	37
Avis de l'Autorité de la protection des données.....	83

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 mei 2023

WETSONTWERP

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten en
de wet van 8 april 1965 tot instelling
van de arbeidsreglementen met betrekking
tot de samenloop van jaarlijkse vakantie
en arbeidsongeschiktheid**

Inhoud

Blz.

Samenvatting.....	3
Memorie van toelichting.....	4
Voorontwerp van wet.....	7
Impactanalyse.....	14
Advies van de Raad van State.....	19
Wetsontwerp.....	23
Coördinatie van de artikelen.....	26
Advies van de Nationale Arbeidsraad.....	60
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit.....	89

09536

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 25 mai 2023.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 25 mei 2023 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 25 mai 2023.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 25 mei 2023 door de Kamer ontvangen.</i>

<i>N-VA</i>	<i>: Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
<i>Ecolo-Groen</i>	<i>: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
<i>PS</i>	<i>: Parti Socialiste</i>
<i>VB</i>	<i>: Vlaams Belang</i>
<i>MR</i>	<i>: Mouvement Réformateur</i>
<i>cd&v</i>	<i>: Christen-Democratisch en Vlaams</i>
<i>PVDA-PTB</i>	<i>: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique</i>
<i>Open Vld</i>	<i>: Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
<i>Vooruit</i>	<i>: Vooruit</i>
<i>Les Engagés</i>	<i>: Les Engagés</i>
<i>DéFI</i>	<i>: Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
<i>INDEP-ONAFH</i>	<i>: Indépendant – Onafhankelijk</i>

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

RÉSUMÉ

Le présent projet de loi régit le cadre de droit du travail de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident se produisant durant les vacances annuelles du travailleur, à la suite de l'adaptation de la réglementation sur les vacances annuelles afin de la mettre en conformité avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Dans ce cadre, lorsque le travailleur tombe en incapacité de travail pendant ses vacances annuelles, les jours de maladie ne sont pas (plus) imputés sur les vacances annuelles. Le présent cadre de droit du travail fait suite à la demande du Conseil national du Travail dans son avis n° 2.268 du 21 décembre 2021.

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp regelt de arbeidsrechtelijke omkadering van een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die zich voordoet tijdens de jaarlijkse vakantie van de werknemer, in navolging van de aanpassing van de regelgeving inzake jaarlijkse vakantie om deze in overeenstemming te brengen de Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende de aspecten van de organisatie en de arbeidstijd. In dit kader zullen, wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, de ziekte-dagen niet (langer) worden aangerekend op de jaarlijkse vakantie. Met deze arbeidsrechtelijke omkadering wordt gevolg gegeven aan de vraag van de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 2.268 van 21 december 2021.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

La réglementation sur les vacances annuelles est adaptée afin de la mettre en conformité avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, en particulier avec l'article 7 qui impose aux États membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

Dans ce cadre, le travailleur qui se trouve dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances pendant l'année de vacances en raison de certaines interruptions de travail (p. ex. maladie) a désormais la possibilité de reporter ces jours de vacances et de les prendre à un moment ultérieur.

En outre, les règles applicables en cas de cumul de jours de vacances annuelles et de certains jours d'interruption de travail (p. ex. maladie) sont modifiées. Ainsi, lorsque le travailleur tombe en incapacité de travail pendant ses vacances annuelles, les jours de maladie ne sont pas (plus) imputés sur les vacances annuelles.

Les adaptations précitées sont en particulier effectuées dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Les projets de textes y relatifs ont été soumis au Conseil national du Travail qui a rendu à ce sujet son avis n° 2.268 le 21 décembre 2021. Étant donné que cette adaptation de la réglementation relative aux vacances annuelles a aussi un impact en droit du travail, le Conseil national du Travail demande dans cet avis des modalités d'encadrement spécifiques en droit du travail pour les maladies ou accidents survenant pendant les vacances. Le présent projet de loi donne suite à cette demande du Conseil national du Travail.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

De regelgeving inzake jaarlijkse vakantie wordt aangepast om deze in overeenstemming te brengen met de Europese rechtspraak en de Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende de aspecten van de organisatie en de arbeidstijd, in het bijzonder met artikel 7 dat de lidstaten de verplichting oplegt om de nodige maatregelen te treffen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend.

In dit kader krijgt de werknemer die in de onmogelijkheid verkeert zijn vakantiedagen op te nemen tijdens het vakantiejaar omwille van bepaalde arbeidsonderbrekingen (bijvoorbeeld ziekte) de mogelijkheid om deze vakantiedagen over te dragen en op een later tijdstip op te nemen.

Daarnaast worden de regels die van toepassing zijn ingeval van samenloop van jaarlijkse vakantiedagen met bepaalde dagen van arbeidsonderbreking (bijvoorbeeld ziekte) gewijzigd. Hierdoor worden, wanneer de werknemer arbeidsongeschikt wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, de ziektedagen niet (langer) aangerekend op de jaarlijkse vakantie.

Voormelde aanpassingen worden in het bijzonder doorgevoerd in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

De ontwerp teksten in dit verband werden voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad, die hierover op 21 december 2021 zijn advies nr. 2.268 uitbracht. Aangezien deze aanpassing van de regelgeving inzake jaarlijkse vakantie ook een impact heeft op het arbeidsrecht, vraagt de Nationale Arbeidsraad in dit advies om specifieke arbeidsrechtelijke omkaderingsmodaliteiten voor ziektes of ongevallen die zich voordoen tijdens de vakantie. Dit wetsontwerp geeft uitvoering aan deze vraag van de Nationale Arbeidsraad.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

L'article 2 du présent projet de loi insère dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail un nouvel article 31/2 qui régit le cadre de droit du travail de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances annuelles du travailleur.

Le nouvel article 31/2 doit être lu en combinaison avec les principes généraux relatifs à la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident définis à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978. Le nouvel article se limite à prévoir certaines dispositions qui dérogent à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 pour la situation spécifique du travailleur tombant malade pendant une période de vacances annuelles.

L'alinéa 1^{er} du nouvel article comporte deux dérogations à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978. D'une part, le travailleur qui souhaite utiliser son droit au maintien de ses jours de vacances annuelles doit informer immédiatement son employeur de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile (p.ex. s'il se trouve à l'étranger). D'autre part, il doit soumettre un certificat médical à son employeur, même si cela n'est pas exigé sur la base des dispositions de l'article 31 (par une convention collective de travail ou le règlement de travail).

En cas de force majeure (par exemple hospitalisation rendant impossible cette communication), il doit soumettre le certificat médical dans un délai raisonnable.

L'alinéa 2 du nouvel article prévoit, de manière générale, le droit au salaire garanti pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec la période des vacances annuelles. Le travailleur qui tombe malade pendant une période de vacances annuelles aura toujours droit à un salaire garanti sur la base de cette disposition (également durant les périodes de vacances collectives).

L'alinéa 3 du nouvel article stipule que si le travailleur qui tombe en incapacité de travail pendant une période de vacances annuelles entend faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances dès la fin de la période d'incapacité de travail, il doit en informer son employeur. Ce droit est garanti par l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELLEN

Artikel 2

Artikel 2 van dit wetsontwerp voegt in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuw artikel 31/2 in dat de arbeidsrechtelijke omkadering regelt van een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die zich voordoet tijdens de jaarlijkse vakantie van de werknemer.

Het nieuwe artikel 31/2 dient samen te worden gelezen met de algemene principes inzake de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978. Het nieuwe artikel beperkt zich tot het vaststellen van een aantal bepalingen die afwijken van artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 voor de specifieke situatie van een werknemer die ziek wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie.

Het eerste lid van het nieuwe artikel bevat twee afwijkingen op artikel 31 van de wet van 3 juli 1978. Enerzijds dient de werknemer die gebruik wenst te maken van zijn recht op behoud van zijn jaarlijkse vakantiedagen zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn verblijfsadres indien hij zich niet op zijn thuisadres bevindt (bijvoorbeeld indien hij zich in het buitenland bevindt). Anderzijds dient hij een geneeskundig getuigschrift voor te leggen aan de werkgever, ook indien dit niet vereist is op basis van de bepalingen van artikel 31 (bij collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement).

In geval van overmacht (bijvoorbeeld een ziekenhuisopname die het onmogelijk maakt deze mededeling te verrichten) dient het medisch getuigschrift binnen een redelijke termijn voorgelegd te worden.

Het tweede lid van het nieuwe artikel bepaalt op algemene wijze het recht op gewaarborgd loon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met de periode van jaarlijkse vakantie. De werknemer die ziek wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie zal steeds recht hebben op een gewaarborgd loon op basis van deze bepaling (ook tijdens periodes van collectieve jaarlijkse vakantie).

Het derde lid van het nieuwe artikel bepaalt dat indien de werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie wenst gebruik te maken van zijn recht op het behoud van zijn vakantiedagen vanaf het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid, hij dit dient mee te delen aan zijn werkgever. Dit recht wordt gewaarborgd door het koninklijk besluit

d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Cette précision vise à intégrer une remarque du Conseil national du Travail qui précise que le fait de tomber malade pendant les vacances n'implique pas automatiquement une prolongation desdites vacances. Toutefois, en cas d'accord avec l'employeur, cela reste néanmoins possible.

Art. 3

L'article 3 du présent projet de loi concerne les mentions du règlement de travail. Il complète l'article 6, § 1^{er}, 10°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail en ce sens que les formalités à respecter par le travailleur, prévues par le nouvel article 31/2 précité de la loi du 3 juillet 1978, doivent être reprises dans le règlement de travail comme mention complémentaire.

Art. 4

L'article 4 du présent projet de loi complète l'article 14 de la même loi de sorte que la mention visée par le nouvel article 6, § 1^{er}, 10°, c) peut être reprise et modifiée sans que la procédure normale de modification du règlement de travail ne doive être suivie.

Art. 5

L'article 5 du présent projet de loi fixe la date d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Deze verduidelijking beoogt tegemoet te komen aan de opmerking van de Nationale Arbeidsraad die stelt dat de arbeidsongeschiktheid tijdens de vakantiedagen niet automatisch een verlenging van die vakantieperiode impliceert. Hetgeen evenwel, mits akkoord van de werkgever, mogelijk blijft.

Art. 3

Artikel 3 van dit wetsontwerp houdt verband met de vermeldingen in het arbeidsreglement. Het vult artikel 6, § 1, 10°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen aan in die zin dat de door de werknemer na te leven formaliteiten bepaald in voormeld nieuw artikel 31/2 van de wet van 3 juli 1978 als bijkomende vermelding moet worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Art. 4

Artikel 4 van dit wetsontwerp vult artikel 14 van dezelfde wet aan zodat de in het nieuwe artikel 6, § 1, 10°, c) bedoelde vermelding mag worden opgenomen en gewijzigd zonder dat de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Art. 5

Artikel 5 van dit wetsontwerp bepaalt de datum van inwerkingtreding op 1 januari 2024.

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 20 décembre 2020, un article 31/2 est inséré, rédigé comme suit:

“Art. 31/2. Lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur informe immédiatement son employeur de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile et soumet dans tous les cas, par dérogation à l'article 31, § 2, alinéa 2, et § 2/1, un certificat médical à l'employeur. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

En cas de force majeure, le travailleur communique le certificat médical dans un délai raisonnable.

Pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec une période de vacances annuelles, tels que visés à l'alinéa 1^{er}, le travailleur a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale conformément aux dispositions des articles 52, 70, 71 et 112.

Au plus tard au moment où il soumet le certificat médical visé à l'alinéa 1^{er} conformément à l'article 31, § 2, alinéa 3, le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances dès la fin de la période d'incapacité de travail, informe l'employeur de cette demande, sans préjudice de son droit au maintien de ses jours de vacances qui coïncident avec cette incapacité de travail, tel que prévu par l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Le Roi peut, sur la proposition du Conseil national du Travail, établir un modèle spécifique de certificat médical pour l'incapacité de travail survenant pendant une période de vacances annuelles.”

Art. 3. § 1. L'article 6, § 1, 10°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, remplacé par la loi du 12 août 2000, est complété par un point c) rédigé comme suit:

“c) les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, qui sont déterminées à l'article 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2. In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij wet van 20 december 2020, wordt een artikel 31/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 31/2. Wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, brengt de werknemer zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte van zijn verblijfsadres indien hij zich niet op zijn thuisadres bevindt en legt hij, in afwijking van artikel 31, § 2, tweede lid, en § 2/1, steeds een geneeskundig getuigschrift voor aan de werkgever. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

In geval van overmacht maakt de werknemer het geneeskundig getuigschrift over binnen een redelijke termijn.

Voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met een periode van jaarlijkse vakantie, zoals bedoeld in het eerste lid, heeft de werknemer ten laste van zijn werkgever recht op zijn normale loon overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 52, 70, 71 en 112.

Uiterlijk op het moment dat hij het geneeskundig getuigschrift bedoeld in het eerste lid voorlegt overeenkomstig artikel 31, § 2, derde lid, deelt de werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen vanaf het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid, deze vraag aan de werkgever mee, onverminderd zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen die samenvallen met deze arbeidsongeschiktheid, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

De Koning kan op voorstel van de Nationale Arbeidsraad een specifiek model van geneeskundig getuigschrift vaststellen voor de arbeidsongeschiktheid die zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie.”

Art. 3. § 1. Artikel 6, § 1, 10°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vervangen bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld met een punt c), luidende:

“c) de door de werknemer na te leven formaliteiten wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, die worden bepaald in artikel 31/2 van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

§ 2. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi précitée du 8 avril 1965, la mention dans le règlement de travail visée au paragraphe 1^{er} peut être insérée sans que la procédure de modification du règlement de travail doive être suivie.

Art. 4. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

§ 2. In afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 kan de in de eerste paragraaf bedoelde vermelding in het arbeidsreglement worden ingevoegd zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Art. 4. Deze wet treedt in werking op 1 januari 2024.

Analyse d'impact intégrée

Fiche signalétique

A. Auteur

Membre du Gouvernement compétent

Pierre-Yves Dermagne, Ministre du Travail

Contact cellule stratégique

Nom : Lander Vander Linden

E-mail : Lander.VanderLinden@dermagne.fed.be

Téléphone : 02 207 1909

Administration

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Contact administration

Nom : Brecht Stalmans

E-mail : brecht.stalmans@werk.belgie.be

Téléphone : 02 233 47 75

B. Projet

Titre de la réglementation

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Description succincte du projet de réglementation en mentionnant l'origine réglementaire (traités, directive, accord de coopération, actualité, ...), les objectifs poursuivis et la mise en œuvre.

Le présent projet de loi régit le cadre de droit du travail de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident se produisant pendant les vacances annuelles du travailleur, à la suite de l'adaptation de la réglementation sur les vacances annuelles afin de la mettre en conformité avec la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Il est ainsi donné suite à la demande du Conseil national du travail dans son avis n° 2.268 du 21 décembre 2021.

Analyses d'impact déjà réalisées :

Oui Non

C. Consultations sur le projet de réglementation

Consultation obligatoire, facultative ou informelle

Le projet sera soumis à l'Inspection des Finances, à la Secrétaire d'Etat au Budget et à la section de législation du Conseil d'Etat.

D. Sources utilisées pour effectuer l'analyse d'impact

Statistiques, documents, institutions et personnes de référence

Expertise de la DG Droit du travail et Etudes Juridiques du SPF ETCS.

Quel est l'impact du projet de réglementation sur ces 21 thèmes ?

1. Lutte contre la pauvreté

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

Le projet accorde un droit au salaire garanti au travailleur qui tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant ses vacances annuelles. Cela augmente les revenus du travailleur et peut avoir un impact positif sur le plan de la lutte contre la pauvreté.

2. Égalité des chances et cohésion sociale

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

Expliquez

Le projet accorde un droit au salaire garanti au travailleur qui tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant ses vacances annuelles, comme c'était déjà le cas pour le travailleur tombant en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident avant le début de ses vacances annuelles. Cela peut avoir un impact positif sur l'égalité des chances et la cohésion sociale.

3. Égalité des femmes et des hommes

1. Quelles personnes sont (directement et indirectement) concernées par le projet et quelle est la composition sexuée de ce(s) groupe(s) de personnes ?

Des personnes sont concernées. | Aucune personne n'est concernée.

Décrivez et indiquez le % femmes-hommes :

Le projet concerne les travailleurs qui tombent en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant leurs vacances annuelles. Notre administration n'a pas d'informations sur le rapport hommes/femmes dans ce groupe de travailleurs.

2. Identifiez les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière relative au projet de réglementation.

Notre administration n'a pas d'informations sur les éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes sur le plan de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant une période de vacances annuelles.

S'il existe des différences, cochez cette case.

4. Santé

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

5. Emploi

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

6. Modes de consommation et production

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

7. Développement économique

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

8. Investissements

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail - (v8) - 23/09/2022 09:32

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

9. Recherche et développement

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

10. PME

1. Quelles entreprises sont directement et indirectement concernées ?

Des entreprises (dont des PME) sont concernées. | Aucune entreprise n'est concernée.

Détaillez le(s) secteur(s), le nombre d'entreprises, le % de PME (

Le projet concerne les entreprises occupant des travailleurs qui tombent en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant leurs vacances annuelles. Notre administration n'a pas d'informations sur les secteurs, le nombre d'entreprises ou leur taille.

2. Identifiez les impacts positifs et négatifs du projet sur les PME.

N.B. les impacts sur les charges administratives doivent être détaillés au thème 11

Le projet ne contient pas de dispositions spécifiques aux PME. Le projet est applicable de la même manière aux PME et aux grandes entreprises.

Il y a des impacts négatifs.

11. Charges administratives

| Des entreprises/citoyens sont concernés. Les entreprises/citoyens ne sont pas concernés.

1. Identifiez, par groupe concerné, les formalités et les obligations nécessaires à l'application de la réglementation.

Réglementation actuelle

Le travailleur qui tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant ses vacances annuelles doit en informer son employeur et fournir un certificat médical si cela est prévu par CCT ou par le règlement de travail, ou à la demande de l'employeur (article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail).

Réglementation en projet

Le travailleur qui tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant ses vacances annuelles doit en informer son employeur et doit toujours fournir un certificat médical. Il doit en outre informer immédiatement son employeur de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile et communiquer qu'il fait usage de son droit au maintien de ses jours de vacances, sauf s'il utilise un modèle spécifique de certificat médical (articles 31 et 31/2 de la loi du 3 juillet 1978).

S'il y a des formalités et/ou des obligations dans la réglementation actuelle, cochez cette case.

S'il y a des formalités et/ou des obligations pour la réglementation en projet, cochez cette case.

2. Quels documents et informations chaque groupe concerné doit-il fournir ?

Réglementation actuelle

Voir ci-dessus.

Réglementation en projet

Voir ci-dessus.

3. Comment s'effectue la récolte des informations et des documents, par groupe concerné ?

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail - (v8) - 23/09/2022 09:32

Réglementation actuelle

L'information est transmise par le travailleur à l'employeur. Le certificat médical est fourni par un médecin et est transmis à l'employeur.

Réglementation en projet

L'information est transmise par le travailleur à l'employeur. Le certificat médical est fourni par un médecin et est transmis à l'employeur.

4. Quelles est la périodicité des formalités et des obligations, par groupe concerné ?

Réglementation actuelle

Les formalités et obligations sont applicables si le travailleur tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

Réglementation en projet

Des formalités et obligations complémentaires sont applicables si le travailleur tombe en incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident pendant ses vacances annuelles.

5. Quelles mesures sont prises pour alléger / compenser les éventuels impacts négatifs ?

Le travailleur ne doit pas communiquer qu'il fait usage de son droit au maintien de ses jours de vacances s'il utilise un modèle spécifique de certificat médical.

12. Énergie

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

13. Mobilité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

14. Alimentation

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

15. Changements climatiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

16. Ressources naturelles

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

17. Air intérieur et extérieur

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

18. Biodiversité

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

19. Nuisances

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

20. Autorités publiques

Impact positif Impact négatif | Pas d'impact

21. Cohérence des politiques en faveur du développement

Avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail - (v8) - 23/09/2022 09:32

1. Identifiez les éventuels impacts directs et indirects du projet sur les pays en développement dans les domaines suivants : sécurité alimentaire, santé et accès aux médicaments, travail décent, commerce local et international, revenus et mobilisations de ressources domestiques (taxation), mobilité des personnes, environnement et changements climatiques (mécanismes de développement propre), paix et sécurité.

Impact sur les pays en développement. | Pas d'impact sur les pays en développement.

Expliquez pourquoi :

Le projet régit le cadre de droit du travail de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident se produisant pendant les vacances annuelles du travailleur.

Geïntegreerde impactanalyse

Beschrijvende fiche

A. Auteur

Bevoegd regeringslid

Pierre-Yves Dermagne, Minister van Werk

Contactpersoon beleidscel

Naam : Lander Vander Linden

E-mail : Lander.VanderLinden@dermagne.fed.be

Tel. Nr. : 02 207 1909

Overheidsdienst

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Contactpersoon overheidsdienst

Naam : Brecht Stalmans

E-mail : brecht.stalmans@werk.belgie.be

Tel. Nr. : 02 233 47 75

B. Ontwerp

Titel van de regelgeving

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Korte beschrijving van het ontwerp van regelgeving met vermelding van de oorsprong (verdrag, richtlijn, samenwerkingsakkoord, actualiteit, ...), de beoogde doelen van uitvoering.

Dit ontwerp regelt de arbeidsrechtelijke omkadering van een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die zich voordoet tijdens de jaarlijkse vakantie van de werknemer, in navolging van de aanpassing van de regelgeving inzake jaarlijkse vakantie om deze in overeenstemming te brengen de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende de aspecten van de organisatie en de arbeidstijd. Hiermee wordt gevolg gegeven aan de vraag van de Nationale Arbeidsraad in zijn advies nr. 2.268 van 21 december 2021.

Impactanalyses reeds uitgevoerd:

Ja Nee

C. Raadpleging over het ontwerp van regelgeving

Verplichte, facultatieve of informele raadplegingen

Het ontwerp zal worden voorgelegd aan de Inspectie van Financiën, de Staatssecretaris voor Begroting en de afdeling wetgeving van de Raad van State.

D. Bronnen gebruikt om de impactanalyse uit te voeren

Statistieken, referentiedocumenten, organisaties en referentiepersonen

Expertise van de AD Arbeidsrecht en Juridische Studiën van de FOD WASO.

Welke impact heeft het ontwerp van regelgeving op deze 21 thema's?

1. Kansarmoedebestrijding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Het ontwerp kent een recht op gewaarborgd loon toe aan de werknemer die arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval tijdens zijn jaarlijkse vakantie. Dit verhoogt het inkomen van de werknemer en kan een positieve impact hebben op het vlak van kansarmoedebestrijding.

2. Gelijke kansen en sociale cohesie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Leg uit

Het ontwerp kent een recht op gewaarborgd loon toe aan de werknemer die arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval tijdens zijn jaarlijkse vakantie, net zoals dit reeds het geval is voor werknemer die arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval voor aanvang van zijn jaarlijkse vakantie. Dit kan een positieve impact hebben op het vlak van gelijke kansen en sociale cohesie.

3. Gelijkheid van vrouwen en mannen

1. Op welke personen heeft het ontwerp (rechtstreeks of onrechtstreeks) een impact en wat is de naar geslacht uitgesplitste samenstelling van deze groep(en) van personen?

Er zijn personen betrokken. | Personen zijn niet betrokken.

Beschrijf en meld de % vrouwen-mannen aan:

Het ontwerp heeft betrekking op de werknemers die arbeidsongeschikt worden wegens ziekte of ongeval tijdens hun jaarlijkse vakantie. Onze administratie heeft geen informatie over de verhouding tussen vrouwen en mannen in deze groep van werknemers.

2. Identificeer de eventuele verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen binnen de materie waarop het ontwerp van regelgeving betrekking heeft.

Onze administratie heeft geen informatie over mogelijke verschillen in de respectieve situatie van vrouwen en mannen op het vlak van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval tijdens een periode van jaarlijkse vakantie.

Vink dit aan indien er verschillen zijn.

4. Gezondheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

5. Werkgelegenheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

6. Consumptie- en productiepatronen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

7. Economische ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

8. Investerings

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - (v8) - 23/09/2022
09:32

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

9. Onderzoek en ontwikkeling

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

10. Kmo's

1. Welke ondernemingen zijn rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken?

Er zijn ondernemingen (inclusief kmo's) betrokken. | Ondernemingen zijn niet betrokken.

Beschrijf de sector(en), het aantal ondernemingen, het % kmo's (

Het ontwerp heeft betrekking op de ondernemingen die werknemers tewerkstellen die arbeidsongeschikt worden wegens ziekte of ongeval tijdens hun jaarlijkse vakantie. Onze administratie heeft geen informatie over de sectoren, het aantal ondernemingen of hun grootte.

2. Identificeer de positieve en negatieve impact van het ontwerp op de kmo's.

N.B. de impact op de administratieve lasten moet bij het punt 11 gedetailleerd worden

Het ontwerp bevat geen specifieke bepalingen voor kmo's. Het ontwerp is op dezelfde manier van toepassing op kmo's als op grote ondernemingen.

Er is een negatieve impact.

11. Administratieve lasten

| Ondernemingen of burgers zijn betrokken. Ondernemingen of burgers zijn niet betrokken.

1. Identificeer, per betrokken doelgroep, de nodige formaliteiten en verplichtingen voor de toepassing van de regelgeving.

Huidige regelgeving

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval tijdens zijn jaarlijkse vakantie dient zijn werkgever op de hoogte te brengen en een geneeskundig getuigschrift voor te leggen indien dit voorzien is bij cao of arbeidsreglement of op verzoek van de werkgever (artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

Ontwerp van regelgeving

De werknemer die arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval tijdens zijn jaarlijkse vakantie dient zijn werkgever op de hoogte te brengen en steeds een geneeskundig getuigschrift voor te leggen. Hij dient daarenboven zijn werkgever op de hoogte te brengen van zijn verblijfsadres indien hij zich niet op zijn thuisadres bevindt en mee te delen dat hij gebruik maakt van zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen behoudens indien hij gebruikmaakt van een specifiek model van geneeskundig getuigschrift (artikelen 31 en 31/2 van de wet van 3 juli 1978).

Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in de huidige regelgeving.

Vink dit aan indien er formaliteiten en/of verplichtingen zijn in het ontwerp van regelgeving.

2. Welke documenten en informatie moet elke betrokken doelgroep verschaffen?

Huidige regelgeving

Zie hierboven.

Ontwerp van regelgeving

Zie hierboven.

3. Hoe worden deze documenten en informatie, per betrokken doelgroep, ingezameld?

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - (v8) - 23/09/2022
09:32

Huidige regelgeving

De informatie wordt bezorgd door de werknemer aan de werkgever. Het getuigschrift wordt verstrekt door een arts en bezorgd aan de werkgever.

Ontwerp van regelgeving

De informatie wordt bezorgd door de werknemer aan de werkgever. Het getuigschrift wordt verstrekt door een arts en bezorgd aan de werkgever.

4. Welke is de periodiciteit van de formaliteiten en verplichtingen, per betrokken doelgroep?

Huidige regelgeving

De formaliteiten en verplichtingen zijn van toepassing indien een werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval.

Ontwerp van regelgeving

Bijkomende formaliteiten en verplichtingen zijn van toepassing indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt wegens ziekte of ongeval tijdens zijn jaarlijkse vakantie.

5. Welke maatregelen worden genomen om de eventuele negatieve impact te verlichten / te compenseren?

De werknemer dient niet mee te delen dat hij gebruik maakt van zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen indien hij gebruikmaakt van een specifiek model van geneeskundig getuigschrift.

12. Energie

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

13. Mobiliteit

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

14. Voeding

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

15. Klimaatverandering

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

16. Natuurlijke hulpbronnen

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

17. Buiten- en binnenlucht

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

18. Biodiversiteit

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

19. Hinder

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

20. Overheid

Positieve impact Negatieve impact | Geen impact

Voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten - (v8) - 23/09/2022
09:32

21. Beleidscoherentie ten gunste van ontwikkeling

1. Identificeer de eventuele rechtstreekse of onrechtstreekse impact van het ontwerp op de ontwikkelingslanden op het vlak van: voedselveiligheid, gezondheid en toegang tot geneesmiddelen, waardig werk, lokale en internationale handel, inkomens en mobilisering van lokale middelen (taxatie), mobiliteit van personen, leefmilieu en klimaatverandering (mechanismen voor schone ontwikkeling), vrede en veiligheid.

Impact op ontwikkelingslanden. | Geen impact op ontwikkelingslanden.

Leg uit waarom:

Het ontwerp regelt de arbeidsrechtelijke omkadering van een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die zich voordoet tijdens de jaarlijkse vakantie van de werknemer.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 72.715/1 DU 30 DÉCEMBRE 2022

Le 9 décembre 2022, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le ministre du Travail à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un avant-projet de loi 'modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 27 décembre 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Chantal BAMPs et Inge Vos, conseillers d'État, et Greet VERBERCKMOES, greffier.

Le rapport a été présenté par Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

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

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 30 décembre 2022.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet d'insérer dans la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' un nouvel article 31/2, qui concerne le cumul des périodes d'incapacité de travail et des vacances annuelles (article 2 de l'avant-projet).

En outre, l'article 6, § 1^{er}, 10^o, de la loi du 8 avril 1965 'instaurant les règlements de travail' est complété par une disposition relative aux formalités à respecter, visées à l'article 31/2, en projet, de la loi du 3 juillet 1978 (article 3).

La loi dont l'adoption est envisagée entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 (article 4).

FORMALITÉS

3. L'avant-projet comporte des dispositions qui règlent le traitement de données à caractère personnel. Ainsi, l'article 2 de l'avant-projet implique notamment l'obligation pour le

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

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 72.715/1 VAN 30 DECEMBER 2022

Op 9 december 2022 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten'.

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 27 december 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPs en Inge Vos, staatsraden, en Greet VERBERCKMOES, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Jonas RIEMSLAGH, auditeur.

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

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 30 december 2022.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe in de wet van 3 juli 1978 'betreffende de arbeidsovereenkomsten' een nieuw artikel 31/2 in te voegen, dat betrekking heeft op de samenloop van de periodes van arbeidsongeschiktheid en de jaarlijkse vakantie (artikel 2 van het voorontwerp).

Daarnaast wordt artikel 6, § 1, 10^o, van de wet van 8 april 1965 'tot instelling van de arbeidsreglementen' aangevuld met een bepaling omtrent de na te leven formaliteiten, bedoeld in het ontworpen artikel 31/2 van de wet van 3 juli 1978 (artikel 3).

De aan te nemen wet treedt in werking op 1 januari 2024 (artikel 4).

VORMVEREISTEN

3. Het voorontwerp bevat bepalingen die de verwerking van persoonsgegevens regelen. Zo houdt artikel 2 van het voorontwerp onder meer de verplichting in om de werkgever

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

travailleur d'informer l'employeur du lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile².

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

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

Si, consécutivement à cet avis à recueillir, le texte soumis au Conseil d'État devait encore subir des modifications³, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient encore être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois coordonnées sur le Conseil d'État.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATION GÉNÉRALE

4. Selon l'exposé des motifs, l'avant-projet a pour objet de régler le cadre de droit du travail de l'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident se produisant durant les vacances annuelles du travailleur, et ce "à la suite de l'adaptation de la réglementation sur les vacances annuelles afin de la mettre en conformité avec la directive 2003/88/CE". L'avant-projet vise à donner suite à l'avis n° 2.268 du 21 décembre 2021 du Conseil national du travail. Cet avis fait référence à divers arrêts de la Cour de justice à propos de l'article 7 de la directive 2003/88/CE⁴ et observe "que les services de la Commission européenne insistent pour que soit réalisée sans tarder une adaptation de la réglementation belge en matière de vacances annuelles".

² Cette obligation implique, par exemple, que, si la maladie ou l'accident survient au cours d'un voyage ou lorsque le travailleur loge chez d'autres personnes, cette localisation doit être communiquée à l'employeur. En tout état de cause, l'article 4, 1), du règlement général sur la protection des données mentionne expressément les "données de localisation" comme données à caractère personnel.

³ À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

⁴ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 'concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail'.

op de hoogte te brengen van het verblijfsadres indien de werknemer zich niet op zijn thuisadres bevindt.²

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

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

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

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKING

4. Luidens de memorie van toelichting strekt het voorontwerp ertoe de arbeidsrechtelijke omkadering te regelen van een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die zich voordoet tijdens de jaarlijkse vakantie van de werknemer en dit "in navolging van de aanpassing van de regelgeving inzake de jaarlijkse vakantie om deze in overeenstemming te brengen [met] de richtlijn 2003/88/EG". Het voorontwerp beoogt gevold te geven aan het advies nr. 2.268 van 21 december 2021 van de Nationale Arbeidsraad. In dat advies wordt verwezen naar diverse arresten van het Hof van Justitie over artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG⁴ en wordt opgemerkt "dat de diensten van de Europese Commissie aandringen op een snelle aanpassing van de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie".

² Die verplichting houdt bijvoorbeeld in dat, als de ziekte of het ongeval zich voordoet tijdens een reis of wanneer de werknemer bij andere personen logeert, die locatie aan de werkgever moet worden bezorgd. In elk geval worden "locatiegegevens" uitdrukkelijk vermeld als persoonsgegevens in artikel 4, 1), van de algemene verordening gegevensbescherming.

³ Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt, of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

⁴ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 'betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd'.

Ainsi qu'il ressort de l'avis n° 2.268, l'adaptation de la réglementation sur les vacances annuelles se fait en premier lieu au moyen d'un arrêté royal⁵.

L'examen dans le cadre de la présente demande d'avis est dès lors limité au texte proprement dit de l'avant-projet présentement examiné.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

INTITULÉ

5. L'intitulé d'une loi doit être clair, précis, complet et concis⁶. Or, l'intitulé de l'avant-projet n'est ni précis ni complet. En effet, l'avant-projet a un objet spécifique dont il ne fait pas état. Par ailleurs, l'avant-projet modifie non seulement la loi du 3 juillet 1978, mais également la loi du 8 avril 1965. L'intitulé sera adapté en conséquence.

Article 2

6.1. En vertu de l'article 31/2, alinéa 5, en projet⁷, le Roi peut, "sur la proposition du Conseil national du travail, établir un modèle spécifique de certificat médical pour l'incapacité de travail survenant pendant une période de vacances annuelles".

À propos d'un régime analogue, qui ne permettait au Roi d'agir qu'après une proposition de la Cour de cassation, la section de législation a formulé dans l'avis 71.258/2 du 4 mai 2022 les observations suivantes⁸:

"L'article 28, alinéa 2, en projet de la loi du 15 juin 1935 'concernant l'emploi des langues en matière judiciaire' subordonne la mise en œuvre par le Roi de l'habilitation qui lui est conférée par cette disposition à l'existence d'une proposition qui lui est faite par la Cour de cassation.

⁵ Voir en particulier le projet d'arrêté royal 'portant modification des articles 3, 35, 46, 60, 64, 66 et 68 et insérant un article 67bis dans l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés', sur lequel la section de législation a donné, le 29 décembre 2022, l'avis 72.655/1.

⁶ *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, recommandation n° 14, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

⁷ Dans le commentaire de cet article dans l'exposé des motifs, les alinéas 1^{er} et 2 de la disposition en projet sont considérés comme un seul alinéa, de sorte que les références aux autres alinéas ne sont pas correctes.

⁸ Avis C.E. 71.258/3 du 4 mai 2022 sur un avant-projet devenu la loi du 16 octobre 2022 'visant la création du Registre central pour les décisions de l'ordre judiciaire et relative à la publication des jugements et modifiant la procédure d'assises relative à la récusation des jurés', observation concernant l'article 18 (*Doc. parl.*, Chambre, 2021-22, n° 55-2754/1).

Zoals uit het advies nr. 2.268 blijkt, gebeurt de aanpassing van de regelgeving inzake de jaarlijkse vakantie in de eerste plaats door middel van een koninklijk besluit.⁵

Het onderzoek in het kader van onderhavige adviesaanvraag is dan ook beperkt tot de eigenlijke tekst van het voorliggende voorontwerp.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

OPSCHRIFT

5. Het opschrift van een wet moet duidelijk, nauwkeurig, volledig en beknopt zijn.⁶ Het voorontwerp draagt echter een opschrift dat nauwkeurig noch volledig is. Het voorontwerp heeft immers een specifiek voorwerp, wat niet tot uiting komt. Verder wordt niet alleen de wet van 3 juli 1978, maar ook de wet van 8 april 1965 gewijzigd. Het opschrift moet bijgevolg worden aangepast.

Artikel 2

6.1. Krachtens het ontworpen artikel 31/2, vijfde lid⁷, kan de Koning "op voorstel van de Nationale Arbeidsraad een specifiek model van geneeskundig getuigschrift vaststellen voor de arbeidsongeschiktheid die zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie".

Over een gelijkaardige regeling, waarbij de Koning pas kon optreden na een voorstel van het Hof van Cassatie, heeft de afdeling Wetgeving in advies 71.258/2 van 4 mei 2022 het volgende opgemerkt⁸:

"Het ontworpen artikel 28, tweede lid, van de wet van 15 juni 1935 'op het gebruik der talen in gerechtszaken' maakt de tenuitvoerlegging door de Koning van de machtiging die hij aan die bepaling ontleent, afhankelijk van het bestaan van een voorstel dat hem door het Hof van Cassatie wordt gedaan.

⁵ Zie met name het ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van de artikelen 3, 35, 46, 60, 64, 66 en 68 en de invoering van een artikel 67bis in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers', waarover de afdeling Wetgeving op 29 december 2022 advies 72.655/1 heeft uitgebracht.

⁶ *Beginselen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, aanbeveling nr. 14, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

⁷ Bij de bespreking van dit artikel in de memorie van toelichting worden het eerste en tweede lid van de ontworpen bepaling als één lid beschouwd, waardoor de verwijzingen naar de overige leden niet correct zijn.

⁸ Adv.RvS 71.258/2 van 4 mei 2022 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 16 oktober 2022 'tot oprichting van het Centraal register voor de beslissingen van de rechterlijke orde en betreffende de bekendmaking van de vonnissen en tot wijziging van de assisenprocedure betreffende de wraking van de gezworenen', opm. bij artikel 18 (*Parl.St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2754/1).

Il n'est pas admissible que l'exercice du pouvoir du Roi soit ainsi conditionné par l'existence d'une proposition préalable de la Cour de cassation, l'absence éventuelle de pareille proposition paralysant l'exercice du pouvoir ainsi conféré au Chef de l'État. Pareil dispositif peut par ailleurs être interprété comme empêchant le Roi de s'écarter de la proposition.

Il convient donc de remplacer cette formalité de la proposition par celle de l'avis, étant entendu que la Cour de cassation pourra toujours émettre sur cette base un avis d'initiative sur l'objet de l'habilitation".

Cette observation s'applique par analogie à l'égard de l'article 31/2, alinéa 5, en projet, de la loi du 3 juillet 1978, qui subordonne la mise en œuvre par le Roi de l'habilitation qui lui est conférée par la disposition à une proposition qui lui est faite par le Conseil national du travail.

6.2. Dans un souci de sécurité juridique, il est en outre recommandé de préciser si l'utilisation d'un tel modèle est facultative ou obligatoire et quels sont les effets juridiques en cas de méconnaissance de cette obligation éventuelle.

Article 3

7. L'article 3, § 1^{er}, de l'avant-projet est une disposition modificative et vise à compléter l'article 6, § 1^{er}, 10^o, de la loi du 8 avril 1965 par un point c).

En revanche, l'article 3, § 2, est une disposition autonome et prévoit que "[p]ar dérogation aux articles 11 et 12 de la loi précitée du 8 avril 1965, la mention dans le règlement de travail visée au paragraphe 1^{er} peut être insérée sans que la procédure de modification du règlement de travail doive être suivie".

Ce faisant, le régime en projet est réparti entre deux textes différents, ce qui ne favorise pas la transparence et la sécurité juridique. Il est dès lors conseillé d'intégrer également dans cette loi la dérogation visée aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 en se référant directement à cet égard à l'article 6, § 1^{er}, 10^o, c) en projet.

Le greffier,

Greet VERBERCKMOES

Le président,

Marnix VAN DAMME

Er kan niet worden aanvaard dat de uitoefening van de bevoegdheid van de Koning op die manier wordt onderworpen aan de voorwaarde dat er een voorafgaand voorstel van het Hof van Cassatie voorhanden moet zijn: gesteld dat er geen dergelijk voorstel voorhanden is, zou het staatshoofd niet meer in staat zijn de bevoegdheid die hem aldus is verleend, uit te oefenen. Men kan een dergelijk dispositief trouwens ook zo interpreteren dat het de Koning verhindert het voorstel niet te volgen.

In plaats van dat voorstel dient men dus een advies als vormvereiste voor te schrijven, met dien verstande dat het Hof van Cassatie op die basis nog altijd op eigen initiatief een advies kan uitbrengen over het onderwerp van de machtiging."

Deze opmerking geldt op overeenkomstige wijze ten aanzien van het ontworpen artikel 31/2, vijfde lid, van de wet van 3 juli 1978 dat de tenuitvoerlegging door de Koning van de machtiging die hij aan de bepaling ontleent, afhankelijk maakt van een voorstel dat hem door de Nationale Arbeidsraad wordt gedaan.

6.2. Met het oog op de rechtszekerheid verdient het voorts aanbeveling om te verduidelijken of het gebruik van een dergelijk model facultatief dan wel verplicht is en wat de rechtsgevolgen zijn ingeval van de miskennen van die eventuele verplichting.

Artikel 3

7. Artikel 3, § 1, van het voorontwerp is een wijzigingsbepaling en strekt tot aanvulling van artikel 6, § 1, 10^o, van de wet van 8 april 1965 met een punt c).

Artikel 3, § 2, is daarentegen een autonome bepaling en bepaalt dat "[i]n afwijking van de artikelen 11 en 12 van voormelde wet van 8 april 1965 (...) de in de eerste paragraaf bedoelde vermelding in het arbeidsreglement [kan] worden ingevoegd zonder dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd".

Daardoor wordt de ontworpen regeling verspreid over twee verschillende teksten, hetgeen de transparantie en de rechtszekerheid niet ten goede komt. Het is dan ook raadzaam om de beoogde afwijking van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 eveneens in die wet op te nemen en daarbij rechtstreeks te verwijzen naar het ontworpen artikel 6, § 1, 10^o, c).

De griffier,

Greet VERBERCKMOES

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

PROJET DE LOI

PHILIPPE,

ROI DES BELGES,

À tous, présents et à venir,

SALUT.

Sur la proposition du ministre du Travail,

NOUS AVONS ARRÊTÉ ET ARRÊTONS:

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

Article 1

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

Art. 2

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 20 décembre 2020, un article 31/2 est inséré, rédigé comme suit:

“Art. 31/2. Lorsqu’une incapacité de travail pour cause de maladie ou d’accident survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances annuelles conformément à l’arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d’exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, informe immédiatement son employeur de son lieu de résidence s’il ne se trouve pas à l’adresse de son domicile. En outre, il soumet dans tous les cas, par dérogation à l’article 31, § 2, alinéa 2, et § 2/1, un certificat médical à l’employeur. Le certificat médical mentionne l’incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d’un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit. En cas de force majeure, le travailleur communique le certificat médical dans un délai raisonnable.

Pour les jours d’incapacité de travail qui coïncident avec une période de vacances annuelles, tels que visés à l’alinéa 1^{er}, le travailleur a droit, à charge de son

WETSONTWERP

FILIP,

KONING DER BELGEN,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

ONZE GROET.

Op de voordracht van de minister van Werk,

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

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

Artikel 1

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

Art. 2

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij wet van 20 december 2020, wordt een artikel 31/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 31/2. Wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, brengt de werknemer die gebruik wenst te maken van zijn recht op behoud van zijn jaarlijkse vakantiedagen overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte van zijn verblijfsadres indien hij zich niet op zijn thuisadres bevindt. Daarnaast legt hij, in afwijking van artikel 31, § 2, tweede lid, en § 2/1, steeds een geneeskundig getuigschrift voor aan de werkgever. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven. In geval van overmacht maakt de werknemer het geneeskundig getuigschrift over binnen een redelijke termijn.

Voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met een periode van jaarlijkse vakantie, zoals bedoeld in het eerste lid, heeft de werknemer ten laste

employeur, à sa rémunération normale conformément aux dispositions des articles 52, 70, 71 et 112.

Au plus tard au moment où il soumet le certificat médical visé à l'alinéa 1^{er} conformément à l'article 31, § 2, alinéa 3, le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances dès la fin de la période d'incapacité de travail, informe l'employeur de cette demande, sans préjudice de son droit au maintien de ses jours de vacances qui coïncident avec cette incapacité de travail, tel que prévu par l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, établir un modèle spécifique de certificat médical pour l'incapacité de travail survenant pendant une période de vacances annuelles. L'utilisation de ce modèle spécifique de certificat médical est facultative."

Art. 3

L'article 6, § 1, 10°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, remplacé par la loi du 12 août 2000, est complété par un point c) rédigé comme suit:

"c) les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, qui sont déterminées à l'article 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;"

Art. 4

L'article 14 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 7 octobre 2022, est complété par un 3° rédigé comme suit:

"3° en cas d'insertion ou de modification dans le règlement de travail de la mention visée à l'article 6, § 1^{er}, 10°, c)."

van zijn werkgever recht op zijn normale loon overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 52, 70, 71 en 112.

Uiterlijk op het moment dat hij het geneeskundig getuigschrift bedoeld in het eerste lid voorlegt overeenkomstig artikel 31, § 2, derde lid, deelt de werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen vanaf het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid, deze vraag aan de werkgever mee, onverminderd zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen die samenvallen met deze arbeidsongeschiktheid, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, een specifiek model van geneeskundig getuigschrift vaststellen voor de arbeidsongeschiktheid die zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie. Het gebruik van dit specifiek model van geneeskundig getuigschrift is facultatief."

Art. 3

Artikel 6, § 1, 10°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, vervangen bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld met een punt c), luidende:

"c) de door de werknemer na te leven formaliteiten wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, die worden bepaald in artikel 31/2 van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;"

Art. 4

Artikel 14 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 7 oktober 2022, wordt aangevuld met een bepaling onder 3°, luidende:

"3° in geval van invoeging of wijziging van de in artikel 6, § 1, 10°, c) bedoelde vermelding in het arbeidsreglement."

Art. 5

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Donné à Bruxelles, le 23 mai 2023

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves Dermagne

Art. 5

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2024.

Gegeven te Brussel, 23 mei 2023

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves Dermagne

Texte de base

Texte adapté au projet de loi

Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 6. § 1^{er}. Le règlement de travail doit indiquer:

1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.

Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés:

- a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;
- b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;
- c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées;
- d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum sept jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de sept jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois jours ouvrables.

En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:

- a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;
- b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
- c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1^{er}.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures ou commence la descente et ou finit la montée de chaque poste.

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures ou les locaux sont accessibles;

En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1^{re} et 2,

Art. 6. § 1^{er}. Le règlement de travail doit indiquer:

1° le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d'arrêt régulier du travail.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, ces indications sont reprises séparément pour chaque équipe. Le moment et la manière d'alterner les équipes sont en outre indiqués.

Pour les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire variable, au sens de l'article 11*bis*, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sont mentionnés:

- a) la plage journalière dans laquelle des prestations de travail peuvent être fixées;
- b) les jours de la semaine pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées;
- c) la durée du travail journalière minimale et maximale; lorsque le régime de travail à temps partiel est également variable, la durée du travail hebdomadaire minimale et maximale sont en outre mentionnées;
- d) la manière selon laquelle et le délai endéans lequel les travailleurs à temps partiel sont informés par un avis de leurs horaires de travail. Cet avis détermine les horaires individuels du travail et doit être constaté par écrit et daté par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés; il doit être porté à la connaissance des travailleurs à temps partiels au minimum sept jours ouvrables à l'avance d'une manière fiable, appropriée et accessible. Le délai de sept jours ouvrables peut être adapté par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal, sans toutefois pouvoir être inférieur à trois jours ouvrables.

En cas d'application de la dérogation visée à l'article 20*bis* de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, il doit indiquer, en outre:

- a) la durée hebdomadaire moyenne de travail et le nombre d'heures de travail à prester sur une période de référence;
- b) le début et la fin de la période pendant laquelle la durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne;
- c) le commencement et la fin de la journée de travail et le moment et la durée des intervalles de repos des horaires alternatifs à celui prévu à l'alinéa 1^{er}.

En ce qui concerne les travaux souterrains des mines, minières et carrières, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des heures ou commence la descente et ou finit la montée de chaque poste.

En ce qui concerne les travailleurs qui ne sont présents dans les locaux de l'entreprise que pour y prendre des matières premières et tous autres objets ou documents relatifs à leur travail ou pour y remettre le produit de leur travail ou tout document relatif à celui-ci, l'indication du commencement et de la fin de la journée de travail régulière est remplacée par celle des jours et heures ou les locaux sont accessibles;

En ce qui concerne les travailleurs occupés dans un service public qui n'est pas visé par le Chapitre III, sections 1^{re} et 2,

de la loi du 16 mars 1971 sur le travail: le cas échéant les horaires variables en vigueur avec mention des limites fixées en relation avec ceux-ci et avec référence aux textes concernés.

2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;

3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;

4° a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;

b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;

5° les droits et obligations du personnel de surveillance;

6° les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;

7° les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées;

8° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;

9° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

10° (a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;

b) la date des vacances annuelles collectives;

11° les noms des membres du conseil d'entreprise;

12° les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

13° les noms des membres de la délégation syndicale;

14° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;

15° l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;

16° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne

de la loi du 16 mars 1971 sur le travail: le cas échéant les horaires variables en vigueur avec mention des limites fixées en relation avec ceux-ci et avec référence aux textes concernés.

2° les modes de mesurage et de contrôle du travail en vue de déterminer la rémunération;

3° le mode, l'époque et le lieu de paiement de la rémunération;

4° a) la procédure, y compris les exigences formelles et la durée des délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;

b) les motifs graves pouvant justifier la rupture du contrat sans préavis par l'une ou l'autre des parties, sous réserve du pouvoir d'appréciation par les tribunaux;

5° les droits et obligations du personnel de surveillance;

6° les pénalités, le montant et la destination des amendes et les manquements qu'elles sanctionnent;

7° les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler ou des observations et contestations à présenter au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées;

8° l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;

9° l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;

10° (a) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière;

b) la date des vacances annuelles collectives;

c) les formalités à respecter par le travailleur lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, qui sont déterminées à l'article 31/2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

11° les noms des membres du conseil d'entreprise;

12° les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;

13° les noms des membres de la délégation syndicale;

14° les noms de tous médecins désignés en dehors de ceux faisant partie d'un service médical, pharmaceutique et hospitalier organisé à qui la victime d'un accident du travail peut s'adresser si elle réside hors de la région ou le service médical, pharmaceutique et hospitalier ou le médecin agréé à titre permanent est installé;

15° l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;

16° la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne

les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;

17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;

18° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;

19° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.

les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;

17° l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;

18° le droit à la formation offert par l'employeur ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires ou aux conventions collectives de travail qui régissent ce droit;

19° l'organisme de sécurité sociale qui perçoit les cotisations sociales liées à la relation de travail.

Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 14. Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires:

1° en cas de modification temporaire apportée aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos, et ce à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail.

L'employeur qui fait usage de la dérogation visée au 1° ci-dessus, est tenu de porter la modification de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, vingt-quatre heures d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.

L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur de la modification de régime auquel il se rapporte.

2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant:

- a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier ou la victime d'un accident du travail devra se faire soigner;
- b) la dénomination et l'adresse de la caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;
- c) la dénomination et l'adresse de la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié;
- d) la dénomination et l'adresse de la compagnie d'assurance ou de la caisse commune à laquelle l'employeur est affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail;
- e) l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;
- f) le nom du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- g) les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- h) les noms des membres du conseil d'entreprise;
- i) les noms des membres de la délégation syndicale;
- j) les noms du ou des médecins chargés du service médical, pharmaceutique et hospitalier ou la victime d'un accident de travail doit se faire soigner;
- k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique ou la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner;
- l) l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;
- m) l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
- n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même règlement;
- o) les jours de remplacement des jours fériés;

Art. 14. Les règles énoncées par les articles 11, 12 et 13 ne sont pas obligatoires:

1° en cas de modification temporaire apportée aux dispositions du règlement concernant le commencement et la fin de la journée de travail régulière, ainsi que les intervalles de repos, et ce à la suite d'une dérogation au régime général de travail établi par la législation sur la durée du travail.

L'employeur qui fait usage de la dérogation visée au 1° ci-dessus, est tenu de porter la modification de régime à la connaissance des travailleurs intéressés, vingt-quatre heures d'avance au moins, par un avis affiché dans les locaux de l'établissement.

L'avis est daté et signé; il indique la date de l'entrée en vigueur de la modification de régime auquel il se rapporte.

2° en cas de modification aux dispositions du règlement concernant:

- a) l'organisation du service médical, pharmaceutique et hospitalier ou la victime d'un accident du travail devra se faire soigner;
- b) la dénomination et l'adresse de la caisse pour allocations familiales à laquelle l'employeur est affilié;
- c) la dénomination et l'adresse de la caisse de vacances à laquelle l'employeur est affilié;
- d) la dénomination et l'adresse de la compagnie d'assurance ou de la caisse commune à laquelle l'employeur est affilié en ce qui concerne la réparation des dommages résultant des accidents du travail;
- e) l'adresse des bureaux d'inspection ou peuvent être atteints les fonctionnaires et agents chargés de la surveillance de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la protection des travailleurs;
- f) le nom du chef du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- g) les noms des membres du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail;
- h) les noms des membres du conseil d'entreprise;
- i) les noms des membres de la délégation syndicale;
- j) les noms du ou des médecins chargés du service médical, pharmaceutique et hospitalier ou la victime d'un accident de travail doit se faire soigner;
- k) les noms et adresses des pharmaciens chargés du service pharmaceutique et de l'hôpital ou de la clinique ou la victime d'un accident du travail, dont l'état l'exige, doit se faire soigner;
- l) l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins en application du Règlement général pour la protection du travail;
- m) l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même règlement;
- n) l'organisation des services médicaux et des vaccinations prescrits par le même règlement;
- o) les jours de remplacement des jours fériés;

p) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière et la date des vacances annuelles collectives;

q) la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;

r) la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;

s) les éléments visés à l'article 32^{noniesdecies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

t) l'information relative à l'existence d'un contrôle à la sortie dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, et la désignation de (ou des) entreprise(s) de gardiennage ou du (ou des) service(s) interne(s) de gardiennage chargé(s) de ce contrôle;

u) l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;

v) les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration de politique ou d'intention relative à cette même politique, établis par l'employeur, dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

p) la durée des vacances annuelles ainsi que les modalités d'attribution de ces vacances ou la référence aux dispositions légales en la matière et la date des vacances annuelles collectives;

q) la procédure, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, que l'employeur et le travailleur doivent respecter dans le cas où la relation de travail prend fin, ainsi que les délais en cas de recours contre le licenciement, ou la référence aux dispositions légales ou réglementaires régissant ces points;

r) la référence aux conventions collectives de travail et/ou aux accords collectifs conclus au sein de l'entreprise et qui s'appliquent aux conditions de travail et, en ce qui concerne les conventions collectives de travail conclues en dehors de l'entreprise, la référence à l'organe paritaire compétent au sein duquel elles ont été conclues;

s) les éléments visés à l'article 32^{noniesdecies} de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

t) l'information relative à l'existence d'un contrôle à la sortie dans le cadre de la convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail concernant la prévention des vols et les contrôles de sortie des travailleurs quittant l'entreprise ou le lieu de travail, et la désignation de (ou des) entreprise(s) de gardiennage ou du (ou des) service(s) interne(s) de gardiennage chargé(s) de ce contrôle;

u) l'identité du prestataire de service d'archivage électronique responsable, en application du Titre III de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, pour l'archivage des contrats de travail conclus au moyen d'une signature électronique et des documents dans le cadre de la relation individuelle entre employeur et travailleur envoyés et archivés électroniquement ainsi que la façon dont l'accès du travailleur aux documents archivés électroniquement auprès du prestataire est garanti, également après la fin de la relation de travail;

v) les points de départ et les objectifs de la politique en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise ainsi que la déclaration de politique ou d'intention relative à cette même politique, établis par l'employeur, dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail concernant la mise en œuvre d'une politique préventive en matière d'alcool et de drogues dans l'entreprise.

3° en cas d'insertion ou de modification dans le règlement de travail de la mention visée à l'article 6, § 1^{er}, 10°, c).

COÖRDINATIE VAN DE ARTIKELN**Basistekst****Tekst aangepast aan het wetsontwerp*****Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen***

Art. 6. § 1. Het arbeidsreglement moet vermelden: 1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.

Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld:

- a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;
- d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste zeven werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van zeven werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen.

In geval van toepassing van de bij artikel 20*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

- a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referentieperiode moet worden gepresteerd;
- b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
- c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de urenregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de

Art. 6. § 1. Het arbeidsreglement moet vermelden: 1° de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen worden bovendien aangegeven.

Voor de deeltijdse werknemers tewerkgesteld in het kader van een variabel werkrooster, in de zin van artikel 11*bis*, derde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, worden vermeld:

- a) het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- b) de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- c) de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;
- d) de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters. Dit bericht bepaalt de individuele werkroosters en moet schriftelijk worden vastgesteld en gedateerd door de werkgever, zijn lasthebbers of aangestelden; het moet ten minste zeven werkdagen vooraf op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis worden gebracht van de deeltijdse werknemers. De termijn van zeven werkdagen kan worden gewijzigd door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, zonder evenwel korter te mogen zijn dan drie werkdagen.

In geval van toepassing van de bij artikel 20*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

- a) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referentieperiode moet worden gepresteerd;
- b) het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
- c) de aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de urenregelingen die als alternatief gelden voor die bepaald in het eerste lid.

Wat de ondergrondse werken in de mijnen, graverijen en groeven betreft, wordt de vermelding van de aanvang en van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van de uren waarop het afdalen en het opstijgen van elke ploeg een aanvang respectievelijk een einde neemt.

Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen wordt de

vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;

Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971: de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.

2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;

3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

4° a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;

b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;

5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;

7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;

8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

10° (a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;

b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;

12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval

vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone arbeidsdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn;

Met betrekking tot de werknemers tewerkgesteld in een overheidsdienst die niet onder de toepassing valt van Hoofdstuk III, afdelingen 1 en 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971: de in voorkomend geval geldende variabele uurroosters met vermelding van de vastgestelde grenzen in dit verband en met verwijzing naar de betrokken teksten.

2° de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;

3° de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;

4° a) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijn waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;

b) de dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken;

5° de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;

6° de straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen;

7° het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten;

8° de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

9° de plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

10° (a) de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake;

b) de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

c) de door de werknemer na te leven formaliteiten wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, die worden bepaald in artikel 31/2 van de 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

11° de namen van de leden van de ondernemingsraad;

12° de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;

13° de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;

14° de namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval

getroffene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;

15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;

16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;

17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegeane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;

18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.

getroffene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is;

15° het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;

16° de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;

17° de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegeane arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurde en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;

18° het door de werkgever geboden recht op opleiding of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die dit regelen;

19° de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen in het kader van de arbeidsrelatie ontvangt.

Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 14. De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste vierentwintig uur vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.

2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:

- a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
- b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;
- c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;
- d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;
- e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
- f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
- k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;
- l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

Art. 14. De in de artikelen 11, 12 en 13 voorgeschreven regels zijn niet verbindend:

1° wanneer het gaat om een tijdelijke wijziging van de reglementsbepalingen betreffende de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, alsmede de rusttijden en zulks ingevolge een afwijking van de bij de wetgeving op de arbeidsduur vastgelegde algemene arbeidsregeling.

De werkgever die gebruik maakt van de bij 1° hierboven bedoelde afwijking, moet ten minste vierentwintig uur vooraf bij een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht de betrokken werknemers in kennis stellen van de wijziging der regeling.

Het bericht wordt gedagtekend en ondertekend; het vermeldt de datum van inwerkingtreding van de wijziging der regeling waarop het betrekking heeft.

2° in geval van wijziging in de reglementsbepalingen betreffende:

- a) de organisatie van de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
- b) de naam en het adres van de kas voor gezinsbijslag waarbij de werkgever is aangesloten;
- c) de naam en het adres van de verlofkas waarbij de werkgever is aangesloten;
- d) de naam en het adres van de verzekeringsmaatschappij of van de gemeenschappelijke kas waarbij de werkgever is aangesloten voor de schadeloosstelling van arbeidsongevallen;
- e) het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
- f) de naam van het hoofd van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- g) de namen van de leden van het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen;
- h) de namen van de leden van de ondernemingsraad;
- i) de namen van de leden van de syndicale afvaardiging;
- j) de naam van de geneesheer (geneesheren), belast met de geneeskundige, farmaceutische en verplegingsdienst, waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich moet laten verzorgen;
- k) de naam en het adres van de met de farmaceutische dienst belaste apothekers en van het ziekenhuis of van de kliniek waar de door een arbeidsongeval getroffenene zich zal moeten laten verzorgen wanneer zijn toestand het vereist;
- l) de plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;

m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;

o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;

p) de duur van de jaarlijkse vakantie alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

q) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;

r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;

s) de elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

t) de informatie rond het bestaan van een uitgangscntrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscntroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn;

u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegeven arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurd en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;

v) de door de werkgever, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het voeren van een preventief alcohol en drugbeleid in de onderneming, vastgestelde uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid.

m) de plaats waar de volgens hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt;

n) de organisatie van de bij datzelfde reglement voorgeschreven medische diensten en vaccinaties;

o) de dagen ter vervanging van de feestdagen;

p) de duur van de jaarlijkse vakantie alsook de nadere regelen voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake en de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

(q) de procedure, met inbegrip van de formele vereisten en de opzegtermijnen, die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsrelatie wordt beëindigd alsook de termijnen waarbinnen tegen ontslag in beroep kan worden gegaan of de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen die deze punten regelen;

r) de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden en, wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze zijn gesloten;

s) de elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

t) de informatie rond het bestaan van een uitgangscntrole in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscntroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, en de aanwijzing van de bewakingsonderneming(en) of de interne bewakingsdienst(en) die met die controle belast zijn;

u) de identiteit van de verlener van een elektronische archiveringsdienst verantwoordelijk, bij toepassing van Titel III van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, voor de opslag van door middel van een elektronische handtekening aangegeven arbeidsovereenkomsten en de elektronisch verstuurd en opgeslagen documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer evenals de wijze waarop de toegang van de werknemer tot deze elektronisch bij de dienstverlener opgeslagen documenten wordt gewaarborgd, ook na de beëindiging van de arbeidsrelatie;

v) de door de werkgever, in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad betreffende het voeren van een preventief alcohol en drugbeleid in de onderneming, vastgestelde uitgangspunten en doelstellingen van het alcohol- en drugbeleid in de onderneming en de beleids- of intentieverklaring voor het beleid;

3° in geval van invoeging of wijziging van de in artikel 6, § 1, 10°, c) bedoelde vermelding in het arbeidsreglement.



A V I S N° 2.268

Séance du mardi 21 décembre 2021

Conformité des dispositions relatives aux vacances annuelles avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

x x x

3.204

AVIS N° 2.268

Objet : Conformité des dispositions relatives aux vacances annuelles avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Par lettre du 1^{er} mars 2021, M. P.-Y. DERMAGNE, Ministre de l'Economie et du Travail, a fait savoir au Conseil national du Travail que les services de la Commission européenne insistent pour que soit réalisée sans tarder une adaptation de la réglementation belge en matière de vacances annuelles afin de la mettre en conformité avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ainsi qu'avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

La demande d'avis dont le Conseil est saisi porte dès lors sur deux projets de texte modificatifs en vue d'une mise en conformité de la réglementation belge à la directive. Il s'agit d'un avant-projet de loi visant à modifier l'article 3 des lois relatives aux vacances annuelles, coordonnées le 28 juin 1971 et d'un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Un rapport au Roi accompagne également le projet d'arrêté royal.

- 2 -

Par lettre du 19 juillet 2021, le ministre de l'Economie et du Travail a rappelé au Conseil sa demande d'avis précitée et l'urgence de trouver une solution afin d'éviter l'entame par la Commission européenne, d'une procédure formelle en manquement à l'égard de la Belgique.

Dans son courrier, le ministre indique qu'à défaut pour le Conseil, d'émettre un avis pour le 15 septembre au plus tard, il n'aura d'autre choix que de poursuivre le processus législatif sans attendre l'avis des partenaires sociaux.

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

Sur rapport de celle-ci, le Conseil a émis, le 21 décembre 2021, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET DU PRESENT AVIS ET RETROACTES

- A. Par lettre du 1^{er} mars 2021, monsieur P.-Y. DERMAGNE, Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail, a fait savoir au Conseil national du Travail que les services de la Commission européenne insistent pour que soit réalisée sans tarder une adaptation de la réglementation belge en matière de vacances annuelles afin de la mettre en conformité avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (ci-après la directive) ainsi qu'avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

Les remarques de la Commission européenne portent sur le fait que la réglementation belge ne permet pas au travailleur qui, pour des causes déterminées, s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre la totalité de ses vacances l'année de vacances, de reporter ses jours de vacances au-delà de cette année de vacances.

Avis n° 2.268

- 3 -

La Commission européenne constate également que la réglementation belge ne permet pas davantage au travailleur de prendre ses jours de vacances ultérieurement, si une maladie survient pendant la période de vacances, lui faisant dès lors perdre le bénéfice des jours de vacances qui ont coïncidé avec la maladie. Ces deux impossibilités sont contraires à l'article 7 de la directive selon lequel « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ».

Le droit à quatre semaines de congés payés par période de 12 mois que confère la directive poursuit deux finalités : d'une part, se reposer par rapport à l'exécution des tâches qui incombent au travailleur selon son contrat de travail et d'autre part, disposer d'une période de détente et de loisirs.

A ce titre, la Commission européenne a souligné que la directive a pour objectif d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en veillant à ce que tous les travailleurs disposent de périodes minimales de congés annuels jugés nécessaires pour leur permettre de récupérer de la fatigue et de préserver leur santé et leur bien-être à long terme.

Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne a, par plusieurs décisions, considéré que l'article 7 de la directive n'autorise pas les Etats membres à imposer des conditions à l'obtention ou à l'octroi d'un congé annuel payé qui, dans la pratique, empêcheraient les travailleurs d'exercer effectivement les droits garantis par ledit article, ce qui risquerait de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs et serait donc contraire aux objectifs de la directive.

La demande d'avis dont le Conseil est saisi porte dès lors sur deux projets de texte modificatifs en vue d'une mise en conformité de la réglementation belge à la directive. Il s'agit d'un avant-projet de loi visant à modifier l'article 3 des lois relatives aux vacances annuelles, coordonnées le 28 juin 1971 et d'un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés. Un rapport au Roi accompagne également le projet d'arrêté royal.

- B. Par lettre du 19 juillet 2021, monsieur P.-Y. DERMAGNE, Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail a rappelé au Conseil sa demande d'avis précitée et l'urgence de trouver une solution afin d'éviter l'entame par la Commission européenne, d'une procédure formelle en manquement à l'égard de la Belgique.

Avis n° 2.268

- 4 -

Dans son courrier, le ministre indique qu'à défaut pour le Conseil, d'émettre un avis pour le 15 septembre au plus tard, il n'aura d'autre choix que de poursuivre le processus législatif sans attendre l'avis des partenaires sociaux.

- C. Pour rappel, le Conseil a déjà été saisi d'une demande d'avis similaire, sous la législature précédente, par le ministre de l'Emploi de l'époque, monsieur K. PEETERS en date du 14 juin 2017.

Une série de travaux ont déjà été menés par le Conseil à cette époque en collaboration avec les cellules stratégiques Emploi et Affaires sociales. A cette occasion, de nombreux échanges ont eu lieu entre les autorités, les partenaires sociaux et la Commission européenne quant à la portée exacte des modifications réglementaires exigées par cette dernière. Suite à ces échanges, les projets de texte soumis pour avis ont été retravaillés et précisés. Différentes alternatives ont été examinées par les partenaires sociaux en vue de se mettre en conformité avec la directive et la jurisprudence européennes.

En menant un examen approfondi, il est apparu au Conseil que les modifications réglementaires demandées ont un impact important en pratique sur la manière dont est agencé le régime des vacances annuelles du secteur privé mais également des répercussions sur d'autres réglementations sociales, nécessitant du temps afin d'explorer en profondeur la manière de se conformer au mieux aux impératifs européens sans remettre en cause les principes généraux sur lesquels se fonde la réglementation sociale belge.

- D. Les travaux du Conseil ont finalement été interrompus, durant l'année 2020 et le début de l'année 2021, par l'apparition de la pandémie de covid frappant la Belgique comme le monde entier, ce qui a impliqué pour le Conseil de se centrer sur les mesures urgentes à prendre pour préserver les droits sociaux des travailleurs et des employeurs pendant la crise sanitaire.
- E. Il convient encore de rappeler que les remarques susmentionnées de la Commission européenne quant au régime belge des vacances annuelles font suite à une première mise en demeure de l'Etat belge par cette dernière, notifiée en date du 16 octobre 2008, pour non-mise en conformité de la réglementation relative aux vacances annuelles avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Cette mise en demeure a donné lieu aux avis n°s 1.791 du 20 décembre 2011, 1.795 du 7 février 2012 et 1.797 du 4 avril 2012 et à la mise en place du système des vacances supplémentaires en cas de début et de reprise d'activité.

Avis n° 2.268

- 5 -

II. POSITION DU CONSEIL

A. Considérations préalables

1. Le Conseil a examiné avec attention les demandes d'avis qui lui ont été soumises afin de mettre en conformité la réglementation belge des vacances annuelles à la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Tout au long de ses travaux, il a pu bénéficier de la collaboration précieuse des cellules stratégiques actuelles et de l'époque, Emploi et Affaires sociales ainsi que du SPF Sécurité sociale, de l'Office national des vacances annuelles (ONVA) et de l'Institut national de l'assurance maladie-invalidité (INAMI) qu'il tient à remercier vivement.

2. Le Conseil indique qu'il a procédé à une réflexion et à un examen approfondis de la problématique susmentionnée et des solutions qui pouvaient être envisagées pour mettre en conformité la réglementation belge sur les vacances annuelles avec la directive et la jurisprudence européennes.

Cet examen approfondi a fait apparaître que les modifications réglementaires exigées par la Commission européenne ont un impact important sur la manière dont est agencé le régime belge des vacances annuelles ainsi que des répercussions importantes sur d'autres réglementations sociales, ce qui a nécessité du temps pour en investiguer l'ampleur.

Le Conseil rappelle à cet égard que la réglementation belge sur les vacances annuelles du secteur privé date d'une soixante d'années et qu'elle repose sur la concertation sociale, aboutissant à une réglementation de portée générale. Cette réglementation, tant en ce qui concerne les droits et les obligations qui en découlent pour les travailleurs et les employeurs qu'en ce qui concerne les structures chargées de sa mise en œuvre et des modalités d'exécution constitue un élément essentiel au maintien de la paix sociale en Belgique.

Par ailleurs, la gestion adéquate des droits aux vacances constitue une charge administrative importante pour les entreprises, les caisses de vacances et les secrétariats sociaux.

Avis n° 2.268

- 6 -

Fruit de la concertation sociale, ladite réglementation repose sur des équilibres construits et négociés au fil du temps, nécessitant des solutions adaptées. Tout changement de la réglementation en matière de vacances annuelles exige donc d'être soumise à une procédure de négociation qui peut prendre du temps pour parvenir à un consensus équilibré.

La réflexion approfondie que le Conseil a menée pour aboutir à des solutions tenant compte des préoccupations de toutes les parties concernées a été dictée par le souci constant de ne pas remettre en cause les équilibres longuement construits.

Dans le même ordre d'idées, le Conseil indique que les solutions longuement négociées qu'il entend formuler dans le présent avis constituent un tout indivisible qui requièrent une exécution globale et adaptée à laquelle il souhaite être pleinement associé.

3. Le Conseil va exposer, en sériant les différents problèmes susmentionnés, les principes de solution qu'il a dégagés. Il se propose également de pointer les changements qui devraient être apportés aux dispositifs législatifs et réglementaires dont il est saisi lorsqu'ils diffèrent des solutions préconisées.

Pour les autres réglementations sociales indirectement impactées par le règlement de cette problématique, il entend également énumérer les changements rendus nécessaires dans ces dernières (notamment au niveau de la réglementation AMI et de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail) et il demande dès lors de faire en sorte que les différentes modifications réglementaires soient mises en œuvre et entrent en vigueur de manière simultanée afin de garantir la sécurité juridique pour l'ensemble des acteurs.

Il indique déjà que les solutions qu'il avance dans le présent avis sont telles qu'elles vont nécessiter une réécriture en profondeur des textes législatifs et réglementaires dont saisine.

Avis n° 2.268

- 7 -

B. La possibilité de reporter des jours de vacances non pris durant l'année de vacances en raison de différentes causes d'interruption du travail

1. Positionnement du problème

Le Conseil constate qu'outre le dispositif susmentionné de l'article 7 de la directive, selon lequel « les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines », la jurisprudence européenne s'est prononcée sur la nécessité de pouvoir conserver ses droits à l'exercice des congés annuels et de pouvoir les reporter en cas d'impossibilité de les prendre durant l'année de vacances suite à la survenance d'une maladie, d'un congé de maternité ou d'autres causes de suspension énumérées ci-après.

Ainsi, la Cour de justice de l'Union européenne a ainsi précisé que « L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé¹. »

Selon la jurisprudence de l'Union européenne², il en va de même pour la travailleuse en congé de maternité. La travailleuse doit disposer d'un droit à des vacances indépendamment du congé de maternité et la prise de ses jours de vacances doit pouvoir être reportée à une date ultérieure.

De la lecture combinée de la directive et de la jurisprudence européenne en la matière, le Conseil reconnaît à cet égard que les travailleurs qui, pour des causes déterminées, sont dans l'impossibilité de prendre la totalité de leurs vacances l'année de vacances, doivent disposer du droit de prendre ultérieurement les jours de vacances restants. Il ressort de cette jurisprudence européenne³ qu'un délai supplémentaire d'au moins 15 mois doit être prévu à cet effet.

¹ L'arrêt Schultz-Hoff e.a., C-350/06 du 20 janvier 2009.

² Voir l'arrêt Merino Gomez, C-342/01 du 18 mars 2004.

³ Voir l'arrêt C 214/10-KHS du 22 novembre 2011.

Avis n° 2.268

- 8 -

Le Conseil rappelle toutefois que dans la réglementation belge existante, le travailleur reçoit bien un pécule de vacances pour les jours de vacances restants, mais les vacances ne peuvent être elles-mêmes reportées à une année suivante. Les mutuelles ne « reconnaissent » pas d'indemnités d'incapacité de travail pour le nombre de jours de vacances non pris qui sont couverts par ce pécule de vacances. Il n'est en effet pas possible, selon la législation AMI actuelle, de cumuler le pécule de vacances pour les jours de vacances non pris avec les indemnités d'incapacité de travail versées par la mutuelle. Actuellement, le travailleur est donc invité par sa mutuelle à choisir « une période théorique de vacances » au cours de laquelle les indemnités d'incapacité ne lui sont pas versées.

Il convient dès lors de créer la possibilité pour le travailleur qui ne peut prendre ses jours de vacances annuelles légaux, de les conserver et de les reporter à une période qui suit cette année de vacances, en vue de se conformer à l'article 7 de la directive.

Si le Conseil s'accorde sur le fait qu'il convient de créer cette possibilité, il importe de tenir compte du fait que la traduction de ce principe dans la formulation des textes réglementaires modificatifs pose une série de difficultés pratiques liées à la manière dont le régime des vacances annuelles du secteur privé est agencé. Il touche également d'autres réglementations sociales comme il l'a déjà indiqué ci-avant.

2. Propositions de solution au regard des projets de texte dont saisine

a. Quant à la notion d'exercice de vacances (Projet de loi et article 1 du projet d'arrêté royal)

Le Conseil constate que les dispositions susmentionnées modifient le concept d'exercice de vacances qui est déterminant pour le calcul de la durée des vacances.

Il rappelle qu'il existe en Belgique deux systèmes qui fixent la période de référence pour calculer la durée des vacances légales : soit cette période de référence coïncide avec l'année de vacances elle-même (c'est l'année durant laquelle les vacances sont prises), soit l'année calendrier avant l'année de vacances vaut comme période de référence. Le premier système est souvent appliqué dans la fonction publique tandis que pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application des lois relatives aux vacances annuelles précitées, le deuxième système vaut et cette période de référence est dénommée "l'année d'exercice de vacances".

Avis n° 2.268

- 9 -

Le Conseil observe à cet égard que le projet de loi et l'article 1er du projet d'arrêté royal suppriment ce renvoi à l'année calendrier précédente sans la remplacer par une autre période. Dès lors, il n'y aurait plus de période précise pour déterminer la période de référence permettant de fixer les droits en matière de vacances (les jours de vacances et le pécule de vacances).

Il estime que cette modification risque, par conséquent, de créer la confusion et de l'incertitude quant à une réglementation qui, en l'état actuel, est bien connue, dans la pratique journalière, par les entreprises et leurs prestataires de services ainsi que dans la jurisprudence et la doctrine belges, et qu'elle ne pose pas ou peu de problème.

Il fait également remarquer que ni la directive, ni la jurisprudence européennes n'établissent de conditions sur la manière dont la période de référence pour le calcul de la durée des vacances doit être fixée dans les Etats membres. Il considère dès lors qu'il n'est pas nécessaire de modifier le concept de l'année d'exercice de vacances pour mettre la réglementation belge en conformité à la directive européenne.

Il demande dès lors de maintenir la définition de cette notion, reposant sur une pratique connue depuis de nombreuses années par l'ensemble des utilisateurs et évitant de mettre à mal l'application pratique de l'ensemble du régime des vacances annuelles.

Comme il le soulignait déjà dans son avis n°1.791, l'utilisation de cette notion offre en outre un certain nombre d'avantages, à savoir une base de calcul incontestable, des données définitives, contrôlables et fiables qui sont utilisées par les employeurs, les caisses de vacances, les travailleurs et les secrétariats sociaux.

Le Conseil fait en outre remarquer que l'année d'exercice de vacances constitue toujours l'année de référence pour le calcul des droits aux vacances, que ceux-ci aient ou non pu être exercés ou que ceux-ci aient ou non été reportés.

Il invite dès lors à adapter les projets de loi et d'arrêté dont saisine en ce sens et de veiller à ce que le maintien de la définition actuelle de la notion « d'exercice de vacances » n'ait pas d'impact sur la nouvelle consécration du droit au report des jours de vacances non pris.

Avis n° 2.268

- 10 -

b. Quant à la durée du report des jours de vacances non pris et quant à la mise en oeuvre pratique de ce droit (articles 2, 4, 5 et 6 du projet d'AR)

Le Conseil remarque que l'article 5 du projet d'arrêté royal ajoute de nouvelles dispositions dans l'article 64 de l'arrêté royal vacances, lequel précise la manière dont les jours de vacances doivent être pris et notamment le fait qu'ils doivent être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'exercice de vacances. Ainsi, est inséré un 1°/1 et un 1°/2 à l'article 64 dudit arrêté pour consacrer le droit au report des vacances non prises.

Plus précisément, il observe que le point 1 de l'article 5 du projet d'arrêté rend désormais possible le report, à l'année de vacances suivante, des jours de vacances non pris et qu'il consacre un report illimité en cas de congé de maternité ou de transfert de ce congé dans le chef du père en cas de décès de la mère. Le point 2 de l'article 5 du projet d'arrêté dispose que pour les autres motifs d'interruption comme un accident du travail, une maladie professionnelle, une maladie ordinaire, un accident ordinaire, un congé prophylactique, un congé de paternité visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité, un congé d'adoption, un congé pour soins d'accueil visé par l'article 30 quater de la loi du 3 juillet 1978 précitée ou un congé parental d'accueil visé par l'article 30 sexies de la même loi, les vacances qui n'ont pas été prises en raison de ces causes d'interruption précitées, doivent être octroyées dans les 15 mois qui suivent la fin de l'année de vacances.

Le Conseil constate ainsi que dans le cas du congé de maternité ou de transfert de ce congé dans le chef du père en cas de décès de la mère, le report des vacances est établi pour une durée illimitée dans ledit projet d'arrêté royal.

Il relève que selon la jurisprudence européenne, « la directive ne s'oppose cependant pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, à condition toutefois, que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu, ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que la directive lui confère »⁴.

⁴ Voir l'arrêt Schultz-Hoff e.a., C-350/06 du 20 janvier 2009.

- 11 -

En d'autres termes, il importe que le travailleur puisse exercer son droit au report en déterminant des modalités précises à cet effet tout en évitant de rendre ces modalités d'exercice impraticables de sorte que le droit au report ne puisse être exercé effectivement.

Dans un souci de simplification pour la gestion des vacances, le Conseil estime qu'il convient, pour la détermination de la période au cours de laquelle les jours de vacances reportés peuvent être pris, d'établir une durée de report uniforme applicable à toutes les causes d'interruption précitées, en ce compris dans les cas de congés de maternité précités. Il demande dès lors de supprimer le point 1°/1 de l'article 64 tel que repris dans l'article 5 du projet d'arrêté et d'ajouter au point 1°/2 (lequel deviendra un alinéa unique) de l'article 64 les références aux articles 16, 3° et 4° et 41, 3° et 4°. Dans un souci de cohérence, il convient en outre de supprimer aussi cette distinction quant à la durée du report dans les articles 2 à 7 du projet d'arrêté royal.

Selon le point 2 de l'article 5 du projet d'arrêté royal, le Conseil constate que la période de 12 mois suivant l'année d'exercice des vacances au cours de laquelle en principe les vacances doivent être accordées, est prolongée par une période supplémentaire de 15 mois lorsque les vacances ne peuvent être prises, pour les différentes causes d'interruption du travail énoncées ci-avant en dehors du congé de maternité, pendant cette période initiale de 12 mois.

Quant à la durée de la période du report, le Conseil a pu remarquer que la Cour de justice insiste pour que toute période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. En Belgique, cette période de référence est de 12 mois.

Il est en outre à souligner que d'un point de vue pratique, une prolongation de 15 mois du délai au cours duquel les vacances doivent être prises a comme conséquence que, dans le compte des vacances, une séparation doit être réalisée entre les jours de vacances qui doivent être pris avant le 31 mars et les jours de vacances pour lesquels le délai de prise court jusqu'au 31 décembre. Pour garantir la cohérence des autres dispositions en matière de durée de vacances et d'octroi des vacances et limiter autant que possible d'autres complexités administratives et adaptations dans la gestion digitale, il est préférable, selon le Conseil, de déterminer des périodes de référence et des années de vacances sur la base d'années calendriers complètes.

Avis n° 2.268

- 12 -

Le Conseil souhaite dès lors, pour ces diverses raisons, qu'il soit prévu une durée de report uniforme de 24 mois applicable dans tous les cas d'interruption de travail précités.

Le Conseil propose en outre que la période de report coure à compter de la fin de l'année de vacances, soit au 31 décembre de l'année où les vacances n'ont pu être prises et que cette période s'éteigne donc le 31 décembre de l'année de vacances plus 2 ans.

Il est encore à noter que ce droit au report ne concerne que les cas de suspension pour lesquels les jours de vacances n'ont pu être pris le 31 décembre de l'année de vacances. *Sous réserve de cette dérogation, il ne peut y avoir de rupture avec le principe que les vacances doivent être prises dans les douze mois après l'année d'exercice de vacances.* Dans les cas de report, le Conseil recommande, en outre, aux entreprises et aux travailleurs concernés, afin notamment de conserver le lien avec le pécule de vacances payé pour les jours non pris le 31 décembre de l'année de vacances que les jours de vacances non pris soient exercés le plus rapidement possible, moyennant un accord entre l'employeur et le travailleur, tout en veillant à concilier le besoin de bien-être des travailleurs avec ceux liés à l'organisation du travail dans l'entreprise.

Le Conseil relève encore que pour ce qui concerne les autres causes d'interruption telles que le congé de maternité ou de paternité visés à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, le rapport au Roi relatif à l'article 5 mentionne que « les vacances qui n'ont pu être prises en raison de ces causes d'interruption, doivent (peuvent) être octroyées au cours d'une autre période. » Il demande de supprimer le terme « peuvent » afin de garantir l'effectivité du droit aux vacances.

Par ailleurs, le Conseil observe en outre que dans un souci de cohérence, les articles 2 et 4 du projet d'arrêté royal lèvent la limitation de la durée des vacances légales de 4 semaines maximales, en ajoutant une exception à cette durée, en cas de report des jours non pris pour l'une des causes énumérées à l'article 64 de l'arrêté.

En cas de report des jours de vacances suite à la survenance de l'une des causes précitées, les vacances pourront en effet excéder la durée de quatre semaines l'année pendant laquelle ces jours de vacances seront pris.

Avis n° 2.268

- 13 -

Le Conseil constate enfin que l'article 6 du projet d'arrêté royal vient modifier l'article 66 de l'arrêté vacances *de sorte que le droit aux jours de vacances est maintenu jusqu'à la fin de l'année de vacances lorsqu'elles ne peuvent être prises pour d'autres causes déterminées d'interruption du travail*. Dans un souci d'alignement à l'article 5, il convient de modifier ce dispositif afin de prévoir un report uniforme de 24 mois pour tous les motifs de suspension précités et de supprimer le droit au report illimité en cas de congé de maternité et assimilé.

c. Quant aux motifs de suspension donnant droit au report (articles 2, 4, 5 et 6 du projet d'AR)

Le Conseil remarque en outre que parmi les motifs de suspension donnant droit au report des jours de vacances qui n'ont pu être pris l'année de vacances, figure celui de l'éloignement complet du travail en tant que mesure de protection de la maternité.

Comme il estime que l'éloignement du travail ne s'oppose pas en soi à l'exercice théorique du droit aux vacances, il souhaite que ce motif ne soit pas repris dans la liste des motifs donnant droit au report, énumérés aux articles susmentionnés du projet d'arrêté royal, et ce, pour des raisons liées à l'organisation du travail, en particulier dans les secteurs à profit social.

Toutefois, si la travailleuse écartée prouve, au moyen d'un certificat médical transmis à l'employeur, l'impossibilité, pour des raisons de santé, de prendre ses vacances durant la période d'éloignement du travail, elle doit pouvoir bénéficier du droit au report susmentionné.

Il convient donc d'adapter le texte du projet d'arrêté en ce sens.

La suppression de l'écartement du travail de la liste des motifs de suspension qui donnent droit au report des jours de vacances non pris ne peut toutefois entraver le fait que l'impossibilité de prendre ses vacances en raison d'autres mesures de protection de la maternité et du repos d'accouchement de 15 semaines, donne bien droit au report des vacances non prises.

Selon l'approche générale adoptée par le Conseil, il doit être examiné au 31 décembre de l'année de vacances s'il existe une impossibilité de prendre les jours de vacances non pris dans les derniers jours de décembre, en raison de l'un des motifs de suspension énumérés dans le projet d'arrêté. Dans l'affirmative, il y a un droit au report des jours de vacances légaux non pris.

Avis n° 2.268

- 14 -

Vu que l'écartement du travail n'est pas repris dans cette liste de motifs de suspension, un écartement du travail qui se poursuit jusqu'à la fin de l'année de vacances, ne crée pas de droit au report des jours de vacances non pris, sauf dans le cas cité au troisième alinéa de ce point B, 2, c. Le pécule de vacances doit en effet bien entendu être payé pour ces jours en application des articles 23 et 67 de l'arrêté royal vacances.

Quand, au contraire, un écartement du travail est encore suivi, dans le courant de l'année de vacances, par d'autres périodes de suspension et certainement par celles qui découlent de mesures de protection de la maternité et du repos d'accouchement de 15 semaines, il y a bien un droit au report des vacances non prises. La condition est que ces autres périodes de suspension se poursuivent jusqu'à la fin de l'année de vacances ou dans le cas où elles prendraient fin juste avant la fin de l'année, lorsque le solde des jours de vacances à prendre est supérieur à celui des jours ouvrables.

Afin d'illustrer la portée de ces modifications et dans un but de lisibilité, le Conseil demande que ces explications fournies soient reprises dans le Rapport au roi accompagnant le projet d'arrêté royal.

C. Le paiement anticipé d'une indemnité de congés pour les jours de vacances non pris (articles 3 et 7 du projet d'AR)

1. Positionnement du problème

Le Conseil constate qu'à la lecture de l'article 7.2 de la directive, il ne sera plus non plus possible de remplacer les jours non pris en raison d'une maladie ou d'un autre motif par une compensation financière puisque selon ce dispositif, « la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité en tenant lieu, sauf en cas de rupture de la relation de travail ».

Il rappelle à cet égard que les articles 23 et 67 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 précité prévoient le paiement du pécule de vacances lorsque le travailleur est dans l'impossibilité de prendre la totalité ou une partie de ses vacances. Actuellement, il est donc payé un pécule de vacances sans qu'il y ait eu de vacances effectives car il n'existe pas, en l'état actuel, un droit de prendre ses jours de vacances ultérieurement.

Avis n° 2.268

- 15 -

2. Propositions de solution au regard des projets de texte dont saisine

Le Conseil observe que l'article 7 du projet d'arrêté royal vise, pour se conformer au prescrit de la directive, comme explicité dans le rapport au Roi y relatif, à ajouter, dans l'arrêté vacances, un article 67 bis qui prévoit un paiement anticipé du pécule de vacances se rapportant aux jours de vacances encore à prendre, au plus tard le 31 décembre de l'année de vacances.

Selon ce même rapport au Roi, il s'agit d'un paiement anticipé du pécule de vacances pour les vacances reportées. Ce paiement anticipé constitue la rémunération normale du travailleur pendant ses vacances.

Le Conseil en déduit que le pécule de vacances payé passerait donc d'une compensation financière pour les congés non pris à une avance distincte du salaire sur le pécule de vacances se rapportant à la période de vacances reportée et cela, aussi bien pour les employés que pour les ouvriers.

Il doit encore être clarifié qu'il s'agit d'un paiement anticipé se rapportant aux jours de vacances qui n'ont pu être pris au 31 décembre de l'année de vacances. Toutefois, ce paiement ne pourra avoir lieu qu'au moment du décompte salarial se rapportant à la période de décembre ou comme décompte complémentaire pour la période de décembre dès que les présences et absences du travailleur auront été enregistrées jusqu'au 31 décembre inclus.

Il signale en outre que le point de vue de la Commission européenne rend également nécessaire une adaptation de la législation AMI. Selon la réglementation AMI, le travailleur ne peut en fait avoir droit à des indemnités pour la période couverte par le pécule de vacances (article 103, §1, 2° de la loi AMI, exécuté par l'article 228 de l'arrêté royal AMI du 3 juillet 1996).

L'application de ce principe aboutit en pratique à ce que pour la période qui correspond aux jours de vacances légaux qui n'ont pu être pris en raison de la maladie ou d'autres motifs de suspension indemnisés au moyen d'une indemnité AMI avant la fin de l'année de vacances, les indemnités AMI sont refusées.

Avis n° 2.268

- 16 -

Etant donné que la coïncidence de la maladie et des vacances est rendu explicitement impossible par la jurisprudence de l'Union européenne, le pécule de vacances payé en fin d'année ne peut plus être considéré comme se rapportant à une période d'incapacité du travail couverte par des indemnités AMI.

Le Conseil demande donc de supprimer cette interdiction de cumul dans la législation AMI. Il demande également pour des raisons de cohérence que les indemnités AMI ne soient pas refusées pour les jours de vacances qui coïncident avec une période d'éloignement du travail comme mesure de protection de la maternité.

Vu que le paiement du pécule de vacances est considéré comme un paiement anticipé pour les jours de vacances pris ultérieurement, le Conseil considère qu'il n'y a plus de base pour refuser le paiement des indemnités AMI en décembre de l'année de vacances durant laquelle est survenue l'incapacité ni pour interroger à ce sujet l'employeur ou le travailleur.

Etant donné la complexité technique et les implications pratiques non négligeables pour les travailleurs concernés, le Conseil demande à être associé à la modification des textes législatifs et réglementaires au niveau de l'assurance maladie-invalidité.

Le Conseil constate en outre que l'article 3 du projet d'arrêté royal instaure, dans l'article 46 de l'arrêté vacances, l'obligation de mentionner dans l'attestation de vacances les jours de vacances reportés.

Il convient au moment de la mise en œuvre pratique de veiller à préciser les informations qui doivent être fournies via l'attestation de vacances afin que le travailleur et le nouvel employeur puissent connaître précisément l'ampleur des droits aux vacances non pris du travailleur. Il se propose de travailler sur ce point en étroite collaboration avec les secrétariats sociaux et le régime de vacances des ouvriers.

Avis n° 2.268

- 17 -

D. Le droit du travailleur de pouvoir prendre ultérieurement les jours de vacances non pris suite à une maladie survenue pendant les vacances

1. Positionnement du problème

Le Conseil rappelle que le deuxième grief de la Commission européenne, à l'encontre de la réglementation belge sur les vacances, provient du fait qu'un travailleur ne peut perdre le bénéfice de ses jours de congés légaux même si une maladie survient pendant les vacances convenues.

2. Propositions de solution au regard des projets de texte dont saisine

Le Conseil relève que l'article 8 du projet d'arrêté royal vise à résoudre ce problème en modifiant l'article 68 de l'arrêté royal vacances de telle sorte que dans certains cas d'empêchement, ces jours ne sont pas imputés sur les vacances et sont récupérés et que dans d'autres cas d'empêchement, ces jours ne sont pas récupérés si les jours d'interruption dus à d'autres événements qui sont précisés surgissent pendant les vacances.

Il constate que le dispositif de l'article 8 et le rapport au Roi y relatifs ne sont pas en concordance quant à l'énumération des motifs de suspension donnant droit au report des vacances si ces derniers surviennent pendant les vacances. Par souci de cohérence, il convient de mettre les deux textes en concordance.

Il rappelle tout d'abord que le report des jours de vacances à une année calendrier suivante n'est possible que conformément aux règles déterminées dans les articles précédents.

Il relève ensuite que les modifications apportées à la réglementation sur les vacances dont saisine se limitent à mettre en concordance ladite réglementation à la directive européenne, sans tenir compte de l'impact de ces modifications sur des réglementations connexes, et ce, étant donné que la survenance d'une maladie ou d'un accident pendant les vacances interrompt ces dernières et que d'autres réglementations trouvent dès lors à s'appliquer.

Il en va ainsi de l'indemnisation des jours de maladie survenus pendant les vacances ainsi que des modalités d'encadrement devant entourer la maladie ou l'accident survenus pendant les vacances.

Avis n° 2.268

- 18 -

Le Conseil a donc souhaité préciser un certain nombre d'éléments en formulant une série de propositions à cet égard.

Il indique tout d'abord que la survenance d'une maladie pendant les vacances sera désormais également indemnisée via le salaire garanti comme dans le cas de la maladie survenue à un autre moment, à condition toutefois de mettre en place des modalités d'encadrement spécifiques applicables au cas de la maladie survenue pendant les vacances et qui tiennent compte, de manière équilibrée, tant des intérêts des travailleurs que de ceux des employeurs.

Des modalités d'encadrement spécifiques sont nécessaires, selon lui, étant donné la particularité liée au fait que la maladie survient pendant les vacances, lesquelles peuvent se dérouler dans un autre pays que la Belgique et qu'un droit de report des jours de vacances non pris est désormais consacré.

Pour ce faire, il convient, d'une part, de tenir compte de l'organisation du travail et du respect du système de planification des congés en vigueur dans l'entreprise. Il convient, d'autre part, de permettre au travailleur de rendre opérant le droit au report découlant d'une maladie ou d'un accident survenu pendant les vacances par des procédures d'encadrement qui ne soient pas trop lourdes tout en tenant compte des intérêts des travailleurs et des employeurs et ce, aussi dans un intérêt de simplification administrative.

Les modalités d'encadrement qu'il va préciser ci-après s'inspirent, autant que possible et dans la mesure où la situation le permet, des modalités légales existantes telles que fixées à l'article 31 de la loi sur les contrats de travail.

Il indique cependant d'emblée que s'agissant du cas particulier de la maladie ou de l'accident survenu pendant les vacances, il demande qu'un article spécifique soit inséré à ce sujet dans la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail dans la mesure où le dispositif qu'il a fixé, diffère des règles établies à l'article 31 précité.

La maladie ou l'accident survenu pendant les vacances suspend l'exécution du contrat de travail et interrompt les vacances. Il incombe au travailleur d'avertir immédiatement et par tout moyen (téléphone, e-mail, etc...) l'employeur de la maladie ou de l'accident survenu pendant les vacances. Le travailleur doit ensuite produire un certificat médical à l'employeur. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail, la durée probable de celle-ci et le fait que le travailleur peut ou non quitter son domicile.

Avis n° 2.268

- 19 -

Le travailleur adresse le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité et ce, par tous les moyens de communication utiles (poste, e-mail, autres moyens digitaux).

Etant donné que l'employeur et le travailleur ont besoin de clarté quant au statut des jours de vacances interrompus en raison de la maladie ou de l'accident, le travailleur doit explicitement faire savoir à l'employeur qu'il souhaite prendre les jours de vacances interrompus à un moment ultérieur, et ce, au plus tard au moment où le travailleur transmet le certificat médical à l'employeur.

Si le travailleur utilise le modèle d'attestation (voir ci-après), cette attestation est considérée comme la notification à l'employeur. Si le travailleur n'utilise pas ce modèle d'attestation, il doit encore signaler de manière spécifique à l'employeur qu'il souhaite faire usage du droit au report des jours de vacances.

Si le travailleur ne se conforme pas à ces modalités (à l'exception du cas spécifique de l'hospitalisation et de la force majeure voir ci-après), il ne peut, par conséquent, pas faire valoir un droit au report des jours de maladie durant l'année de vacances considérée.

Une première dérogation est prévue à l'avertissement de l'employeur en cas d'hospitalisation pendant les vacances. Si un travailleur est hospitalisé et qu'il veut faire valoir son droit d'interrompre ses jours de vacances et de les reporter, il peut le communiquer à l'employeur dans un délai raisonnable après la survenance de l'hospitalisation, moyennant le dépôt d'une preuve claire constatant l'hospitalisation.

Une deuxième dérogation est prévue en cas de force majeure. Si le travailleur peut démontrer qu'en raison de la force majeure, il n'était pas possible de suivre la procédure décrite ci-avant, il peut le communiquer à l'employeur dans un délai raisonnable après la survenance du cas de force majeure. La situation de force majeure ne dispense toutefois pas le travailleur de notifier la maladie ou l'accident à l'employeur et de lui signifier sa volonté de reporter les jours de vacances, dans un délai raisonnable, éventuellement via le modèle d'attestation et la remise du certificat médical.

En cas de fermeture collective de l'entreprise, le Conseil recommande, aux entreprises et aux travailleurs, de prévoir une information claire sur la manière dont le travailleur peut joindre l'employeur pendant cette période de fermeture collective et quels canaux il peut utiliser à cet effet.

Avis n° 2.268

- 20 -

Si le travailleur a fait valoir son droit au report des jours de congés qui ont coïncidé avec une incapacité de travail, il y a lieu d'organiser de commun accord avec l'employeur, une nouvelle planification des jours de congés qui n'ont pu être pris. Le Conseil précise à cet égard que le fait de tomber malade pendant les vacances n'implique pas automatiquement une prolongation desdites vacances. Toutefois, en cas d'accord avec l'employeur, cela reste néanmoins possible.

Etant donné l'introduction de ces modalités spécifiques dans la loi du 3 juillet 1978, le Conseil demande que la loi prévoie que le règlement de travail est automatiquement complété par ce dispositif sans qu'il soit nécessaire de procéder à une modification via les procédures classiques.

Le Conseil souligne l'importance de la possibilité pour les travailleurs de prendre effectivement connaissance des conditions et de la procédure décrites dans le présent avis, dans l'article de la loi relative aux contrats de travail.

Aux fins en outre de simplification administrative, le Conseil demande qu'un modèle de certificat médical spécifique soit établi par l'INAMI avec la collaboration des partenaires sociaux et des SPF ETCS et Sécurité sociale afin que ce nouveau modèle inclue une case reprenant la possibilité de faire usage du droit au report des jours de congés non pris. Afin de faciliter son utilisation à l'étranger, le Conseil recommande en outre que ce nouveau modèle de certificat médical soit disponible, outre les trois langues nationales, dans plusieurs langues sur le site de l'INAMI et des mutuelles.

Ce modèle a pour objectif de donner au travailleur qui passe ses vacances à l'étranger un point de repère sur le document qu'il doit fournir à son employeur pour invoquer le droit au report des jours de vacances. L'utilisation de ce modèle uniforme offre aussi instantanément à l'employeur qui le reçoit la clarté et la sécurité nécessaires sur le document fourni.

Le travailleur n'est toutefois pas obligé d'utiliser ce modèle. En effet, il n'est pas certain que tous les médecins étrangers rempliront ce type de modèle. L'utilisation du modèle d'attestation offre un avantage au travailleur. S'il l'utilise, cela équivaut à demander à l'employeur le droit au report des jours de vacances non pris. Si le travailleur ne l'utilise pas, il doit encore signifier de manière explicite sa volonté de report à l'employeur.

Avis n° 2.268

- 21 -

Les procédures de contrôle existantes en cas de maladie ou d'accident s'appliquent également au cas spécifique de la maladie ou de l'accident survenus pendant les vacances.

Si le travailleur ne se trouve pas à l'adresse de son domicile, il doit notifier son adresse de séjour à l'employeur. Le Conseil précise que cette donnée doit aussi être prévue sur le modèle d'attestation.

Le Conseil constate que certains motifs de suspension qui donnent droit au report des vacances sur la base du projet d'arrêté royal ne peuvent pas être attestés au moyen d'un certificat médical. Dans ces cas, le travailleur doit également satisfaire aux conditions décrites ci-avant, étant entendu qu'au lieu d'un certificat médical, la suspension doit être justifiée au moyen d'une autre forme d'attestation.

E. Entrée en vigueur, mise en œuvre et exécution ultérieure

Le Conseil note que les projets de texte ne prévoient pas de date d'entrée en vigueur quant aux modifications qu'ils apportent à la réglementation relative aux vacances annuelles.

Il plaide à cet égard pour prévoir une date d'entrée en vigueur au 1er janvier 2023 d'une part, pour débiter au début d'une année calendrier et d'autre part, pour permettre aux employeurs, aux secrétariats sociaux, aux caisses de vacances ainsi qu'aux organismes chargés d'appliquer la nouvelle réglementation de pouvoir effectuer les changements informatiques et administratifs rendus nécessaires.

Cela signifie concrètement que la constitution du droit au report pour cause d'impossibilité de prendre ses vacances aurait lieu à partir de l'année de vacances 2023 et, pour permettre l'application effective de ce régime, que les changements nécessaires à la législation AMI entreraient en vigueur le 1er janvier 2023 au plus tard.

Il rappelle que les solutions dégagées dans le cadre du présent avis constituent un tout indivisible qui requièrent une exécution globale et adaptée à laquelle il souhaite être pleinement associée. Vu la complexité technique des solutions dégagées et dont il est l'initiateur, le Conseil insiste dès lors pour être saisi de l'ensemble des divers textes législatifs et réglementaires de mise en œuvre.

Avis n° 2.268

- 22 -

Par ailleurs, il fait encore remarquer dans un souci de cohérence que l'ensemble des réglementations touchées par les modifications apportées à la réglementation sur les vacances doivent être mises en œuvre et entrer en vigueur simultanément afin de garantir la sécurité juridique et les droits et les obligations de l'ensemble des parties.

Enfin, il souhaite procéder à une évaluation du droit au report des vacances fin 2024.

Avis n° 2.268



ADVIES Nr. 2.268

Zitting van dinsdag 21 december 2021

Overeenstemming van de bepalingen inzake jaarlijkse vakantie met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

x x x

3.204

ADVIES Nr. 2.268

Onderwerp: Overeenstemming van de bepalingen inzake jaarlijkse vakantie met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

Bij brief van 1 maart 2021 heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, minister van Economie en Werk, de Nationale Arbeidsraad ervan in kennis gesteld dat de diensten van de Europese Commissie aandringen op een snelle aanpassing van de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie, teneinde deze in conformiteit te brengen met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, en met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De aan de Raad voorgelegde adviesaanvraag heeft derhalve betrekking op twee ontwerpteksten tot wijziging van de Belgische reglementering om deze in overeenstemming te brengen met de richtlijn. Het gaat om een voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 3 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, gecoördineerd op 28 juni 1971 en een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Bij het ontwerp van koninklijk besluit is ook een verslag aan de Koning gevoegd.

- 2 -

Bij brief van 19 juli 2021 heeft de minister van Economie en Werk de Raad herinnerd aan zijn voornoemde adviesaanvraag en aan de urgentie waarmee een oplossing moet worden gevonden om te vermijden dat de Europese Commissie een formele inbreukprocedure instelt tegen België.

In zijn brief schrijft de minister dat indien de Raad er niet in slaagt uiterlijk op 15 september een advies uit te brengen, hij zich verplicht zal weten het legislatief proces verder te zetten zonder advies van de sociale partners.

De bespreking van deze problematiek werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen en Sociale Zekerheid.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 21 december 2021 navolgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP VAN DIT ADVIES EN RETROAKTEN

- A. Bij brief van 1 maart 2021 heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, de Nationale Arbeidsraad ervan in kennis gesteld dat de diensten van de Europese Commissie aandringen op een snelle aanpassing van de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie, teneinde deze in conformiteit te brengen met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 (hierna "de richtlijn") betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, en met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

De opmerkingen van de Europese Commissie hebben betrekking op het feit dat de Belgische reglementering een werknemer voor wie het om bepaalde redenen onmogelijk was al zijn vakantiedagen in het vakantiejaar op te nemen, niet toestaat zijn vakantiedagen ook na dat vakantiejaar over te dragen.

Advies nr. 2.268

- 3 -

De Europese Commissie stelt tevens vast dat de Belgische reglementering een werknemer ook niet toestaat zijn vakantiedagen op een later tijdstip op te nemen indien zich tijdens zijn vakantieperiode een ziekte voordoet, waardoor hij de vakantiedagen die samenvallen met zijn ziekte verliest. Deze twee onmogelijkheden zijn in strijd met artikel 7 van de richtlijn, dat bepaalt dat “de lidstaten de nodige maatregelen [treffen] opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend”.

Het door de richtlijn toegekende recht op vier weken vakantie met behoud van loon per periode van 12 maanden heeft een tweeledig doel: enerzijds uitrusten van de uitvoering van de taken die de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst moet verrichten, en anderzijds beschikken over een periode voor ontspanning en vrije tijd.

In die optiek benadrukte de Commissie dat de richtlijn tot doel heeft de gezondheid en veiligheid van de werknemers beter te beschermen, met name door ervoor te zorgen dat alle werknemers beschikken over de minimumperiodes voor jaarlijkse vakantie die noodzakelijk worden geacht om hen van vermoeidheid te laten herstellen en hun gezondheid en welzijn op de lange termijn te vrijwaren.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft overigens in verschillende beslissingen geoordeeld dat artikel 7 van de richtlijn lidstaten niet het recht geeft voorwaarden op te leggen voor het recht op of de toekenning van een jaarlijkse vakantie met behoud van loon die in de praktijk zouden beletten dat werknemers de door dit artikel gewaarborgde rechten uitoefenen, wat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers in gevaar dreigt te brengen en dus zou indruisen tegen de doelstellingen van de richtlijn.

De aan de Raad voorgelegde adviesaanvraag heeft derhalve betrekking op twee ontwerp teksten tot wijziging van de Belgische reglementering om deze in overeenstemming te brengen met de richtlijn. Het gaat om een voorontwerp van wet tot wijziging van artikel 3 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie, gecoördineerd op 28 juni 1971 en een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers. Bij het ontwerp van koninklijk besluit is ook een verslag aan de Koning gevoegd.

- B. Bij brief van 19 juli 2021 heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk de Raad herinnerd aan zijn voornoemde adviesaanvraag en aan de urgentie waarmee een oplossing moet worden gevonden om te vermijden dat de Europese Commissie een formele inbreukprocedure instelt tegen België.

Advies nr. 2.268

- 4 -

In zijn brief schrijft de minister dat indien de Raad er niet in slaagt uiterlijk op 15 september een advies uit te brengen, hij zich verplicht zal weten het legislatief proces verder te zetten zonder advies van de sociale partners.

- C. Er moet aan herinnerd worden dat in de vorige legislatuur de toenmalige minister van Werk, de heer K. Peeters, op 14 juni 2017 reeds een soortgelijke adviesaanvraag heeft ingediend bij de Raad.

De Raad heeft destijds reeds een reeks werkzaamheden verricht in samenwerking met de beleidscellen Werk en Sociale Zaken. Toen hebben talrijke uitwisselingen plaatsgevonden tussen de autoriteiten, de sociale partners en de Europese Commissie over de exacte reikwijdte van de door laatstgenoemde geëiste wijzigingen van de reglementering. Na die uitwisselingen werden de ter advies voorgelegde ontwerp teksten herwerkt en verduidelijkt. De sociale partners onderzochten verscheidene alternatieven om te voldoen aan de Europese richtlijn en jurisprudentie.

Door dit grondig te onderzoeken, is het de Raad duidelijk geworden dat de gevraagde wijzigingen aan de reglementering in de praktijk een aanzienlijke impact hebben op de manier waarop het stelsel der jaarlijkse vakantie in de private sector is georganiseerd, maar ook gevolgen heeft voor andere sociale reglementeringen, waardoor er tijd nodig is om grondig na te gaan hoe het best aan de Europese eisen kan worden voldaan zonder de algemene principes waarop de Belgische sociale regelgeving gestoeld is, ter discussie te stellen.

- D. De werkzaamheden van de Raad werden uiteindelijk in 2020 en begin 2021 onderbroken door de uitbraak van de Covid-19-pandemie die zowel België als de hele wereld trof. Daardoor moest de Raad zich concentreren op de dringende maatregelen die getroffen moesten worden om de sociale rechten van de werknemers en werkgevers te vrijwaren tijdens de gezondheids crisis.
- E. Er moet dus nogmaals aan herinnerd worden dat bovengenoemde opmerkingen van de Europese Commissie met betrekking tot het Belgisch stelsel der jaarlijkse vakantie volgen op een eerste ingebrekestelling van de Belgische staat door de Commissie, betekend op 16 oktober 2008, wegens het niet in overeenstemming brengen van de regelgeving inzake de jaarlijkse vakantie met artikel 7 van de richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Deze ingebrekestelling heeft geleid tot de adviezen van de Raad nr. 1.791 van 20 december 2011, nr. 1.795 van 7 februari 2012 en nr. 1.797 van 4 april 2012, en tot de invoering van het stelsel van de aanvullende vakantie in geval van aan- of hervatting van een activiteit.

Advies nr. 2.268

- 5 -

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Voorafgaande overwegingen

1. De Raad heeft de adviesaanvragen die hem werden voorgelegd teneinde de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende bepaalde aspecten van de arbeidsorganisatie, zorgvuldig bestudeerd.

Tijdens zijn werkzaamheden kon hij steeds rekenen op de waardevolle medewerking van de huidige en toenmalige beleidscellen, Werk en Sociale Zaken, alsook van de FOD Sociale Zekerheid, de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) en het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV), die hij dan ook van harte wil bedanken.

2. De Raad wijst erop dat hij een grondige beschouwing en bespreking heeft verricht van de bovengenoemde problematiek en van de oplossingen die zouden kunnen worden overwogen om de Belgische reglementering inzake jaarlijkse vakantie in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn en jurisprudentie.

Die grondige bespreking heeft aan het licht gebracht dat de door de Europese Commissie geëiste wijzigingen aan de reglementering een aanzienlijke impact hebben op de manier waarop het stelsel der jaarlijkse vakantie is georganiseerd, maar ook belangrijke gevolgen heeft voor andere sociale reglementeringen, waardoor er tijd nodig was om na te gaan wat de omvang daarvan is.

De Raad herinnert er in dit verband aan dat de Belgische regelgeving inzake jaarlijkse vakantie in de private sector zo'n zestig jaar oud is en berust op sociaal overleg, wat resulteert in een regelgeving van algemene strekking. Deze reglementering vormt, zowel wat betreft de rechten en plichten voor werknemers en werkgevers die eruit voortvloeien als wat betreft de structuren die belast zijn met de tenuitvoerlegging en de uitvoeringsmodaliteiten, een essentieel element voor het handhaven van de sociale vrede in België.

Bovendien vormt het goed beheer van de vakantierechten een aanzienlijke administratieve last voor de ondernemingen, vakantiefondsen en sociale secretariaten.

Advies nr. 2.268

- 6 -

Deze reglementering is het resultaat van sociaal overleg en is gebaseerd op evenwichten die in de loop der tijd werden opgebouwd en onderhandeld, waardoor passende oplossingen nodig zijn. Elke verandering aan de reglementering inzake jaarlijkse vakantie vereist derhalve een mogelijk tijdrovende onderhandelingsprocedure om tot een evenwichtige consensus te komen.

Bij de grondige beschouwing die de Raad heeft verricht om tot oplossingen te komen die rekening houden met de bekommernissen van alle betrokken partijen, stond de voortdurende zorg centraal om de evenwichten waaraan zolang is gebouwd, niet in het gedrang te brengen.

In diezelfde geest wijst de Raad erop dat de oplossingen waarover lang werd onderhandeld en die hij in dit advies wil formuleren, een ondeelbaar geheel vormen dat een globale en passende uitvoering vereist, waar hij ten volle bij betrokken wil worden.

3. De Raad zal de verschillende voornoemde problematieken opsommen en daarbij de beginselen uiteenzetten van de oplossingen die hij heeft gevonden. Hij wil ook aangeven welke veranderingen moeten worden aangebracht in de ter advies voorgelegde wetgevende en regelgevende teksten, indien deze afwijken van de aanbevolen oplossingen.

Voor de andere sociale reglementeringen die indirect worden getroffen door de afhandeling van deze problematiek, wil hij eveneens opsommen welke wijzigingen daarin noodzakelijk worden (met name op het niveau van de ZIV-reglementering en de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten). Hij vraagt derhalve ervoor te zorgen dat de verschillende wijzigingen aan de reglementering gelijktijdig worden uitgevoerd en in werking treden, om de rechtszekerheid voor alle actoren te waarborgen.

Hij geeft alvast aan dat de oplossingen die hij in dit advies voorstelt, van dien aard zijn dat zij een grondige herschrijving van de ter advies voorgelegde wetgevende en regelgevende teksten vereisen.

Advies nr. 2.268

- 7 -

B. De mogelijkheid om vakantiedagen over te dragen die wegens verschillende oorzaken voor arbeidsonderbreking niet werden opgenomen in het vakantiejaar

1. Situering van het probleem

De Raad stelt vast dat naast de voornoemde bepaling van artikel 7 van de richtlijn, volgens dewelke “de lidstaten de nodige maatregelen [treffen] opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend”, de Europese jurisprudentie zich ook heeft uitgesproken over de noodzaak om het recht op jaarlijkse vakantie te kunnen behouden en over te kunnen dragen indien het onmogelijk is deze op te nemen tijdens het vakantiejaar omwille van een ziekte, moederschapsrust of andere oorzaken van schorsing die hieronder worden opgesomd.

Zo heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie verklaard dat “artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken volgens welke het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vervalt aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode, ook wanneer de werknemer met ziekteverlof is geweest tijdens de gehele referentieperiode en zijn arbeidsongeschiktheid heeft voortgeduurd tot het einde van zijn arbeidsverhouding, waardoor hij geen gebruik heeft kunnen maken van zijn recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.”¹

Volgens de jurisprudentie van de Europese Unie² geldt hetzelfde voor werkneemsters in zwangerschapsverlof. De werkneemster dient te beschikken over een recht op vakantie los van het zwangerschapsverlof; de opname van deze vakantiedagen moet kunnen worden uitgesteld naar een latere datum.

Uit de gecombineerde lezing van de richtlijn en de Europese jurisprudentie ter zake, erkent de Raad in dit verband dat werknemers voor wie het om bepaalde redenen onmogelijk is al hun vakantiedagen in het vakantiejaar op te nemen, het recht moeten hebben hun resterende vakantiedagen later op te nemen. Uit die Europese jurisprudentie³ blijkt dat hiervoor een bijkomende termijn van ten minste 15 maanden moet worden voorzien.

¹ Het arrest Schultz-Hoff e.a., C-350/06 van 20 januari 2009.

² Zie het arrest Merino Gomez, C-342/01 van 18 maart 2004.

³ Zie het arrest C-214/10-KHS van 22 november 2011.

Advies nr. 2.268

- 8 -

De Raad herinnert er echter aan dat in de bestaande Belgische reglementering, de werknemer wel vakantiegeld ontvangt voor de resterende vakantiedagen, maar dat die vakantiedagen zelf niet naar een volgend jaar kunnen worden overgedragen. De ziekenfondsen “erkennen” geen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor het aantal niet-opgenomen vakantiedagen die door dit vakantiegeld worden gedekt. Krachtens de huidige ZIV-wetgeving is het namelijk niet mogelijk om het vakantiegeld voor niet-opgenomen vakantiedagen te cumuleren met de arbeidsongeschiktheidsuitkering die door het ziekenfonds wordt betaald. Momenteel wordt de werknemer dus door zijn ziekenfonds gevraagd om een “theoretische vakantieperiode” te kiezen, tijdens dewelke zijn arbeidsongeschiktheidsuitkering niet wordt uitbetaald.

Derhalve moet het mogelijk worden gemaakt dat een werknemer die zijn wettelijke vakantiedagen niet kan opnemen, deze kan behouden en kan overdragen naar een periode die volgt op dit vakantiejaar, teneinde te voldoen aan artikel 7 van de richtlijn.

Hoewel de Raad het ermee eens is dat deze mogelijkheid moet worden gecreëerd, mag niet uit het oog verloren worden dat dit beginsel omzetten in de formulering van teksten tot wijziging van de reglementering, een reeks praktische moeilijkheden met zich meebrengt die verband houden met de manier waarop het stelsel der jaarlijkse vakantie in de private sector is georganiseerd. Het heeft eveneens gevolgen voor andere sociale reglementeringen, zoals hiervoor reeds werd vermeld.

2. Voorstellen voor oplossingen in het licht van de voorgelegde ontwerp teksten

a. Het begrip “vakantiedienstjaar” (wetsontwerp en artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit)

De Raad constateert dat de bovenvermelde bepalingen het begrip “vakantiedienstjaar”, dat bepalend is voor de berekening van de vakantieperiode, wijzigen.

Hij herinnert eraan dat er in België twee systemen bestaan om de referentieperiode voor het berekenen van de duur van de wettelijke vakantie te bepalen: ofwel valt deze referentieperiode samen met het vakantiejaar zelf (dit is het jaar waarin de vakantie wordt opgenomen), ofwel geldt het kalenderjaar voorafgaand aan het vakantiejaar als referentieperiode. Het eerste systeem wordt vaak toegepast in het openbaar ambt, terwijl voor de werknemers die onder het toepassingsgebied van de voornoemde wetten inzake jaarlijkse vakantie vallen, het tweede systeem wordt gebruikt en deze referentieperiode “het vakantiedienstjaar” wordt genoemd.

Advies nr. 2.268

- 9 -

De Raad merkt in dit verband op dat het wetsontwerp en artikel 1 van het ontwerp van koninklijk besluit deze verwijzing naar het vorige kalenderjaar schappen zonder ze te vervangen door een andere periode. Bijgevolg zou er geen duidelijke periode meer zijn om de referentieperiode te bepalen waarmee de rechten inzake vakantie (vakantiedagen en vakantiegeld) kunnen worden vastgesteld.

Hij is van mening dat deze wijziging bijgevolg tot verwarring en onzekerheid dreigt te leiden ten aanzien van een reglementering die, in haar huidige vorm, in de dagelijkse praktijk goed gekend is door ondernemingen en hun dienstverleners, alsook in de Belgische jurisprudentie en rechtsleer, en dat zij weinig of geen problemen stelt.

Hij vestigt er ook de aandacht op dat noch de Europese richtlijn, noch de Europese jurisprudentie voorwaarden stelt voor de manier waarop de referentieperiode voor de berekening van de vakantieduur in de lidstaten moet worden vastgelegd. Hij is dus van oordeel dat het niet nodig is het begrip vakantiedienstjaar aan te passen om de Belgische reglementering in overeenstemming te brengen met de Europese richtlijn.

Hij vraagt derhalve dat de definitie van dit begrip behouden blijft, aangezien die gebaseerd is op een praktijk die al vele jaren bekend is bij alle gebruikers en zo wordt vermeden dat de praktische toepassing van het hele stelsel der jaarlijkse vakantie in het gedrang komt.

Zoals hij reeds benadrukte in zijn advies nr. 1.791, biedt het gebruik van dit begrip bovendien een reeks voordelen, namelijk een onbetwistbare berekeningsbasis en definitieve, controleerbare en betrouwbare gegevens die gebruikt worden door werkgevers, vakantiefondsen, werknemers en sociale secretariaten.

De Raad wijst er voorts op dat het vakantiedienstjaar steeds het referentiejaar is voor de berekening van de vakantie-rechten, ongeacht of de vakantiedagen konden worden opgenomen of werden overgedragen.

Hij vraagt dan ook dat het ter advies voorgelegde wetsontwerp en ontwerp van koninklijk besluit in die zin worden aangepast en dat erop wordt toegezien dat het behoud van de huidige definitie van het begrip "vakantiedienstjaar" geen gevolgen heeft voor de nieuwe bekrachtiging van het recht op de overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen.

Advies nr. 2.268

- 10 -

b. De duur van de overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen en de praktische tenuitvoerlegging van dit recht (artikelen 2, 4, 5 en 6 van het ontwerp van KB)

De Raad merkt op dat artikel 5 van het ontwerp van koninklijk besluit nieuwe bepalingen toevoegt aan artikel 64 van het koninklijk besluit inzake vakantie dat bepaalt hoe de vakantiedagen opgenomen moeten worden en met name het feit dat zij moeten worden opgenomen binnen de twaalf maanden na het einde van het vakantiedienstjaar. Zo wordt er een 1/1° en een 1/2° ingevoegd in artikel 64 van genoemd KB om het recht op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen te bekrachtigen.

Hij merkt meer bepaald op dat punt 1 van artikel 5 van het ontwerp van KB het voortaan mogelijk maakt niet-opgenomen vakantiedagen over te dragen naar het volgende vakantiejaar en dat het een onbeperkte overdracht toestaat in geval van moederschapsrust of overdracht daarvan in hoofde van de vader in geval van overlijden van de moeder. Punt 2 van artikel 5 van het ontwerp van KB bepaalt dat voor andere redenen voor onderbreking, zoals een arbeidsongeval, een beroepsziekte, een gewone ziekte, een gewoon ongeval, een profylactisch verlof of een vaderschapsverlof, zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of een volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, een adoptieverlof, een verlof voor pleegzorg zoals bedoeld in artikel 30 quater van voornoemde wet van 3 juli 1978 of een pleegouderverlof zoals bedoeld in artikel 30 sexies van diezelfde wet, de vakantiedagen die niet konden worden opgenomen omwille van voornoemde oorzaken van arbeidsonderbreking, binnen de 15 maanden na het einde van het vakantiejaar moeten worden toegekend.

De Raad stelt aldus vast dat bij moederschapsrust of overdracht daarvan in hoofde van de vader in geval van overlijden van de moeder, de overdracht van de vakantie voor onbepaalde tijd wordt vastgelegd in dit ontwerp van koninklijk besluit.

Hij wijst erop dat volgens de Europese jurisprudentie, de richtlijn "niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die voorwaarden voor de uitoefening van het uitdrukkelijk door deze richtlijn verleende recht op jaarlijkse vakantie stelt, zelfs met inbegrip van het verlies van dit recht aan het einde van een referentieperiode of een overdrachtsperiode, mits de werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verloren gaat, daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van het hem door de richtlijn verleende recht gebruik te maken."⁴

⁴ Zie het arrest Schultz-Hoff e.a., C-350/06 van 20 januari 2009.

Advies nr. 2.268

- 11 -

Het is met andere woorden van belang dat de werknemer zijn recht op overdracht kan uitoefenen door de precieze modaliteiten hiervoor vast te stellen, waarbij moet worden vermeden dat deze uitvoeringsmodaliteiten onwerkbaar worden gemaakt zodat het recht op overdracht niet effectief uitgeoefend kan worden.

Met het oog op de vereenvoudiging van het beheer van de vakantie, is de Raad van oordeel dat er, om de periode te bepalen waarin de overgedragen vakantiedagen kunnen worden opgenomen, een uniforme overdrachtsduur moet worden vastgesteld die van toepassing is op alle voornoemde oorzaken van onderbreking, met inbegrip van voornoemde gevallen van moederschapsrust. Hij vraagt derhalve dat punt 1°/1 van artikel 64, zoals opgenomen in artikel 5 van het ontwerp van KB, wordt geschrapt en dat de verwijzingen naar artikelen 16, 3° en 4° en 41, 3° en 4° aan punt 1°/2 (dat één enkel lid wordt) van artikel 64 worden toegevoegd. Ter wille van de samenhang moet dit onderscheid in de overdrachtsduur verder eveneens geschrapt worden in de artikelen 2 tot 7 van het ontwerp van koninklijk besluit.

Volgens punt 2 van artikel 5 van het ontwerp van koninklijk besluit, stelt de Raad vast dat de periode van 12 maanden volgend op het vakantiedienstjaar waarin de vakantie in principe moet worden toegekend, wordt verlengd met een bijkomende periode van 15 maanden wanneer de vakantie niet opgenomen kan worden tijdens deze initiële periode van 12 maanden omwille van de verschillende oorzaken van arbeidsonderbreking die hierboven uiteen werden gezet, met uitzondering van moederschapsrust.

Wat de duur van de overdrachtsperiode betreft, heeft de Raad gemerkt dat het Hof van Justitie erop aandringt dat een overdrachtsperiode aanzienlijk langer moet zijn dan de referteperiode waarvoor ze wordt toegekend. In België is die referteperiode 12 maanden.

Hij wil verder benadrukken dat een verlenging met 15 maanden van de termijn waarbinnen de vakantiedagen opgenomen moeten worden, uit praktisch oogpunt tot gevolg heeft dat er in de vakantierekening een onderscheid moet worden gemaakt tussen de vakantiedagen die vóór 31 maart moeten worden opgenomen en de vakantiedagen waarvoor de opnametermijn loopt tot 31 december. Om de samenhang met andere bepalingen inzake de vakantie duur en de toekenning van vakantie te waarborgen en om verdere administratieve complicaties en aanpassingen bij het digitale beheer zo veel mogelijk te beperken, is het, volgens de Raad, het beste om de referteperiodes en de vakantie jaren te bepalen op basis van volledige kalenderjaren.

Advies nr. 2.268

- 12 -

Om al deze redenen zou de Raad dan ook willen dat er wordt voorzien in een uniforme overdrachtsduur van 24 maanden, die van toepassing is op alle voornoemde gevallen van arbeidsonderbreking.

De Raad stelt bovendien voor om de overdrachtsperiode in te laten gaan vanaf het einde van het vakantiejaar, d.w.z. 31 december van het jaar waarin de vakantie niet kon worden opgenomen, en dat deze periode dus afloopt op 31 december van het vakantiejaar plus 2 jaar.

Verder dient erop te worden gewezen dat dit recht op overdracht enkel betrekking heeft op gevallen van schorsing waarbij de vakantiedagen niet opgenomen konden worden op 31 december van het vakantiejaar. *Onder voorbehoud van deze afwijking, mag er geen breuk zijn met het beginsel dat vakantie moet worden opgenomen binnen de twaalf maanden na het vakantiedienstjaar.* In gevallen van overdracht beveelt de Raad de betrokken ondernemingen en werknemers bovendien aan, met name om het verband te behouden met het vakantiegeld dat wordt betaald voor dagen die niet werden opgenomen op 31 december van het vakantiejaar, dat de niet-opgenomen vakantiedagen zo snel mogelijk moeten worden opgenomen, mits een akkoord tussen werkgever en werknemer, waarbij erop wordt toegezien dat de behoefte aan welzijn van de werknemers wordt verzoend met de noden in verband met de arbeidsorganisatie in de onderneming.

De Raad wijst er eveneens op dat, wat betreft de andere oorzaken van onderbreking, zoals moederschapsrust of vaderschapsverlof zoals bedoeld in artikel 39 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, in het verslag aan de Koning met betrekking tot artikel 5 staat dat: "de niet-opgenomen vakantie omwille van [deze oorzaken van onderbreking], [moet (mag)] worden toegekend in een andere periode." Hij verzoekt om schrapping van de term "mogen", om de doeltreffendheid van het recht op vakantie te waarborgen.

De Raad merkt voorts ook nog op dat, ter wille van de samenhang, in artikelen 2 en 4 van het ontwerp van koninklijk besluit de beperking van de duur van de wettelijke vakantie tot maximum 4 weken wordt opgeheven, door een uitzondering op deze duur in te voeren in geval van overdracht van dagen die niet werden opgenomen omwille van één van de in artikel 64 van het KB genoemde oorzaken.

Indien vakantiedagen worden overgedragen na het optreden van één van de voornoemde oorzaken, kan de vakantie immers de duur van vier weken overschrijden in het jaar waarin deze vakantiedagen worden opgenomen.

Advies nr. 2.268

- 13 -

De Raad stelt ten slotte vast dat artikel 6 van het ontwerp van koninklijk besluit artikel 66 van het vakantie-KB wijzigt, *zodat het recht op vakantiedagen behouden blijft tot aan het einde van het vakantiejaar wanneer zij niet kunnen worden opgenomen wegens andere bepaalde oorzaken van arbeidsonderbreking*. Teneinde dit af te stemmen op artikel 5, moet deze regeling worden aangepast zodat wordt voorzien in een uniforme overdracht van 24 maanden voor alle voornoemde schorsingsgronden en het recht op onbeperkte overdracht in geval van moederschapsrust en daarmee gelijkgesteld verlof wordt geschrapt.

c. De schorsingsgronden die recht geven op overdracht (artikelen 2, 4, 5 en 6 van het ontwerp van KB)

De Raad merkt voorts op dat één van de schorsingsgronden die recht geven op overdracht van de vakantiedagen die niet konden worden opgenomen in het vakantiejaar, volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming is.

Aangezien hij van mening is dat werkverwijdering op zich geen beletsel vormt voor de theoretische uitoefening van het recht op vakantie, wenst hij dat deze grond niet wordt opgenomen in de lijst met gronden die recht geven op overdracht, die in bovenvermelde artikelen van het koninklijk besluit worden opgesomd, om redenen die verband houden met de arbeidsorganisatie, met name in de socialprofitsectoren.

Indien de verwijderde werkneemster echter aan de hand van een medisch getuigschrift dat aan de werkgever wordt overgemaakt, bewijst dat zij haar vakantie om gezondheidsredenen onmogelijk kan opnemen tijdens de periode van werkverwijdering, dan moet zij in aanmerking kunnen komen voor bovenvermeld recht op overdracht.

De tekst van het ontwerp van koninklijk besluit dient dus in die zin aangepast te worden.

De schrapping van werkverwijdering uit de lijst met schorsingsgronden die recht geven op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen mag niets afdoen aan het feit dat de onmogelijkheid om de vakantie op te nemen wegens andere maatregelen voor moederschapsbescherming of de bevallingsrust van 15 weken, wel het recht geeft om niet-opgenomen vakantiedagen over te dragen.

Volgens de algemene benadering van de Raad, moet op 31 december van het vakantiejaar worden bekeken of het onmogelijk is om de vakantiedagen die omwille van één van de in het ontwerp van KB opgesomde schorsingsgronden niet werden opgenomen, in de laatste dagen van december op te nemen. Zo ja, dan bestaat het recht om de niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen over te dragen.

Advies nr. 2.268

- 14 -

Aangezien werkverwijdering niet is opgenomen in deze lijst met schorsingsgronden, geeft een werkverwijdering die voortduurt tot het einde van het vakantiejaar geen recht op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen, behalve in het geval dat beschreven wordt in alinea 3 van dit punt B, 2, c. Voor deze dagen moet uiteraard wel het vakantiegeld worden uitbetaald, krachtens artikelen 23 en 67 van het vakantie-KB.

Wanneer daarentegen een werkverwijdering in de loop van het vakantiejaar nog wordt gevolgd door andere perioden van schorsing, en zeker door schorsingsperioden die voortvloeien uit maatregelen voor moederschapsbescherming en de bevallingsrust van 15 weken, bestaat er wel een recht op overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen. De voorwaarde is dat die andere schorsingsperioden doorlopen tot aan het einde van het vakantiejaar, of dat, indien zij vlak voor het einde van het jaar zouden eindigen, het saldo nog op te nemen vakantiedagen hoger is dan het aantal resterende werkdagen.

Om de draagwijdte van deze wijzigingen te illustreren en met het oog op de leesbaarheid, vraagt de Raad dat deze toelichtingen worden opgenomen in het verslag aan de Koning dat bij het ontwerp van koninklijk besluit hoort.

C. De voorafbetaling van een verbrekingsvergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen (artikelen 3 en 7 van het ontwerp van KB)

1. Situering van het probleem

De Raad stelt vast dat het overeenkomstig de lezing van artikel 7.2 van de richtlijn ook niet langer mogelijk zal zijn dagen die niet werden opgenomen wegens ziekte of om een andere reden, te vervangen door een financiële vergoeding. Deze bepaling stelt immers het volgende: "De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband."

Hij herinnert er in dit verband aan dat artikel 23 en artikel 67 van het voornoemde koninklijk besluit van 30 maart 1967 voorzien in de uitbetaling van het vakantiegeld wanneer het voor de werknemer onmogelijk is zijn vakantie geheel of gedeeltelijk op te nemen. Momenteel krijgt hij dus vakantiegeld uitbetaald zonder dat er sprake is van effectieve vakantie, aangezien er in de huidige stand van zaken geen recht bestaat om vakantiedagen later op te nemen.

Advies nr. 2.268

- 15 -

2. Voorstellen voor oplossingen in het licht van de voorgelegde ontwerp teksten

De Raad merkt op dat, om te voldoen aan de richtlijn, artikel 7 van het ontwerp van koninklijk besluit, zoals toegelicht wordt in het bijbehorende verslag aan de Koning, in het vakantie-KB een artikel 67bis wil invoegen dat voorziet in een voorafbetaling van het vakantiegeld dat betrekking heeft op de nog op te nemen vakantiedagen, ten laatste op 31 december van het vakantiejaar.

Volgens datzelfde verslag aan de Koning gaat het om een voorafbetaling van het vakantiegeld voor overgedragen vakantiedagen. Deze voorafbetaling vormt het normale loon van de werknemer tijdens zijn vakantie.

De Raad leidt daaruit af dat het uitbetaalde vakantiegeld derhalve zou veranderen van een financiële vergoeding voor niet-opgenomen vakantiedagen in een afzonderlijk loonvoorschot op het vakantiegeld dat betrekking heeft op de overgedragen vakantieperiode, zowel voor arbeiders als voor bedienden.

Er moet nog worden verduidelijkt dat het gaat om een voorafbetaling die betrekking heeft op de vakantiedagen die niet konden worden opgenomen op 31 december van het vakantiejaar. Deze betaling kan echter enkel plaatsvinden op het moment van de loonafrekening met betrekking tot het tijdvak december of als aanvullende afrekening voor het tijdvak december zodra de aan- en afwezigheden van de werknemer tot en met 31 december geregistreerd werden.

Hij geeft in dit verband aan dat het standpunt van de Europese Commissie ook een aanpassing van de ZIV-wetgeving nodig maakt. Krachtens de ZIV-regelgeving, kan een werknemer immers geen aanspraak maken op uitkeringen voor de periode gedekt door het vakantiegeld (artikel 103, §1, 2° van de ZIV-wet, ten uitvoer gelegd door artikel 228 van het ZIV-KB van 3 juli 1996).

De toepassing van dit beginsel leidt er in de praktijk toe dat voor de periode die overeenkomt met de wettelijke vakantiedagen die wegens ziekte of andere schorsingsgronden die met een ZIV-uitkering worden vergoed, niet voor het einde van het vakantiejaar opgenomen konden worden, ZIV-uitkeringen worden geweigerd.

Advies nr. 2.268

- 16 -

Aangezien het samenvallen van ziekte en vakantie uitdrukkelijk onmogelijk wordt gemaakt door jurisprudentie van de Europese Unie, kan het vakantiegeld dat aan het einde van het jaar wordt uitbetaald, niet langer worden geacht betrekking te hebben op een periode van arbeidsongeschiktheid die door een ZIV-uitkering gedekt wordt.

De Raad verzoekt derhalve om de schrapping van dit cumulatieverbod in de ZIV-wetgeving. Ter wille van de samenhang vraagt hij eveneens dat de ZIV-uitkeringen niet worden geweigerd voor vakantiedagen die samenvallen met een periode van werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming.

Daar de uitbetaling van het vakantiegeld wordt beschouwd als een voorafbetaling voor vakantiedagen die later worden opgenomen, is de Raad van mening dat er geen grond meer is om de uitbetaling van ZIV-uitkeringen te weigeren in december van het vakantiejaar waarin de arbeidsongeschiktheid is opgetreden, noch om de werkgever of werknemer hierover te ondervragen.

Gelet op de technische complexiteit en de aanzienlijke praktische gevolgen voor de betrokken werknemers, vraagt de Raad om te worden betrokken bij de wijziging van de wet- en regelgevende teksten op het gebied van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De Raad constateert daarenboven dat artikel 3 van het ontwerp van koninklijk besluit in artikel 46 van het vakantie-KB de verplichting invoert om de overgedragen vakantiedagen op het vakantieattest te vermelden.

Op het moment van de praktische tenuitvoerlegging dient erop te worden toegezien dat wordt gespecificeerd welke informatie via het vakantieattest moet worden meegedeeld zodat de werknemer en de nieuwe werkgever precies kunnen weten hoeveel vakantierechten de werknemer niet heeft opgenomen. Hij neemt zich voor om aan dit punt te werken, in nauwe samenwerking met de sociale secretariaten en de vakantie-regeling voor arbeiders.

Advies nr. 2.268

- 17 -

D. Het recht van de werknemer om vakantiedagen die hij niet heeft opgenomen wegens een tijdens zijn vakantie opgetreden ziekte, later op te nemen

1. Situering van het probleem

De Raad herinnert eraan dat het tweede bezwaar van de Europese Commissie ten aanzien van de Belgische regelgeving inzake vakantie voortkomt uit het feit dat een werknemer het recht op zijn wettelijke vakantie niet mag verliezen, zelfs niet als hij tijdens de overeengekomen vakantie ziek wordt.

2. Voorstellen voor oplossingen in het licht van de voorgelegde ontwerp teksten

De Raad wijst erop dat artikel 8 van het ontwerp van koninklijk besluit dit probleem wil oplossen door artikel 68 van het vakantie-KB zodanig aan te passen dat in bepaalde gevallen van belet deze dagen niet in mindering worden gebracht op de vakantiedagen en worden ingehaald, en dat in andere gevallen van belet deze dagen niet worden ingehaald indien de dagen van onderbreking wegens andere gespecificeerde gebeurtenissen zich voordoen tijdens de vakantie.

Hij stelt vast dat het dispositief van artikel 8 en het bijbehorende verslag aan de Koning niet met elkaar overeenstemmen wat betreft de lijst van schorsingsgronden die recht geven op de overdracht van vakantie indien zij zich voordoen tijdens de vakantie. Ter wille van de samenhang moeten beide teksten op elkaar worden afgestemd.

Hij herinnert er vooreerst aan dat de overdracht van vakantiedagen naar een volgend kalenderjaar enkel mogelijk is overeenkomstig de in de voorgaande artikelen bepaalde regels.

Hij wijst er vervolgens op dat de wijzigingen aan de ter advies voorgelegde reglementering inzake vakantie beperkt blijven tot het in overeenstemming brengen van deze reglementering met de Europese richtlijn, zonder dat er rekening wordt gehouden met de impact van deze wijzigingen op de aanverwante reglementeringen, aangezien het optreden van een ziekte of ongeval tijdens de vakantie, de vakantie onderbreekt en er dus andere reglementeringen van toepassing worden.

Hetzelfde geldt voor de vergoeding voor ziektedagen tijdens de vakantie, alsook voor de omkaderingsmodaliteiten rondom ziekten of ongevallen die zich voordoen tijdens de vakantie.

Advies nr. 2.268

- 18 -

De Raad wenste derhalve een aantal elementen te verduidelijken door hierover een reeks voorstellen te doen.

Hij stelt in eerste instantie dat het optreden van een ziekte tijdens de vakantie voortaan eveneens vergoed zal worden via het gewaarborgd loon, zoals ook het geval is bij een ziekte die op een ander moment optreedt, op voorwaarde echter dat er specifieke omkaderingsmodaliteiten worden ingevoerd die toepasbaar zijn op gevallen van ziekte tijdens de vakantie en die op evenwichtige wijze rekening houden met de belangen van zowel werknemers als werkgevers.

Naar zijn mening zijn er specifieke omkaderingsmodaliteiten nodig, gelet op de bijzondere situatie doordat de ziekte zich voordoet tijdens de vakantie, die in een ander land dan België kan plaatsvinden, en doordat er thans een recht op overdracht van de niet-opgenomen vakantiedagen wordt toegekend.

Daartoe dient rekening te worden gehouden met enerzijds de arbeidsorganisatie en de inachtneming van het in de onderneming geldende systeem voor de vakantieplanning. Anderzijds moet de werknemer de mogelijkheid worden geboden om het recht op overdracht voortvloeiend uit een ziekte of ongeval tijdens de vakantie te laten gelden door niet al te omslachtige omkaderingsprocedures, waarbij rekening wordt gehouden met de belangen van werknemers en werkgevers, ook met het oog op administratieve vereenvoudiging.

De omkaderingsmodaliteiten die hij hieronder uiteenzet, zijn zo veel mogelijk en voor zover de situatie het toelaat, geïnspireerd op de bestaande wettelijke modaliteiten zoals bepaald in artikel 31 van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

Hij wijst er echter meteen op dat hij, met betrekking tot het bijzondere geval van ziekte of ongeval tijdens de vakantie, verzoekt om de invoeging van een specifiek artikel ter zake in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, voor zover de vastgestelde regeling afwijkt van de in voornoemd artikel 31 bepaalde regels.

Ziekten of ongevallen die zich voordoen tijdens de vakantie schorten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst op en onderbreken de vakantie. Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om zijn werkgever onmiddellijk en op eender welke manier (telefoon, e-mail ...) in kennis te stellen van de ziekte of het ongeval die/dat zich tijdens de vakantie heeft voorgedaan. De werknemer moet vervolgens een medisch getuigschrift bezorgen aan de werkgever. Het medisch getuigschrift vermeldt de arbeidsongeschiktheid, de vermoedelijke duur ervan, en of de werknemer het huis al dan niet mag verlaten.

Advies nr. 2.268

- 19 -

De werknemer moet het medisch getuigschrift binnen de twee werkdagen, te rekenen vanaf de dag van de arbeidsongeschiktheid, aan de onderneming versturen of overhandigen, via alle bruikbare communicatiemiddelen (post, e-mail, andere digitale middelen).

Aangezien de werkgever en werknemer duidelijkheid moeten hebben over het statuut van de vakantiedagen die wegens de ziekte of het ongeval werden onderbroken, moet de werknemer de werkgever uitdrukkelijk laten weten dat hij de onderbroken vakantiedagen op een later tijdstip wenst op te nemen, uiterlijk op het moment waarop de werknemer het medisch getuigschrift aan de werkgever bezorgt.

Indien de werknemer gebruik maakt van het modelattest (zie hieronder), wordt dit attest beschouwd als kennisgeving aan de werkgever. Indien de werknemer geen gebruik maakt van dit modelattest, moet hij nog uitdrukkelijk aan de werkgever meedelen dat hij gebruik wil maken van zijn recht om de vakantiedagen over te dragen.

Indien de werknemer niet voldoet aan deze modaliteiten (met uitzondering van het specifieke geval van ziekhuisopname en overmacht, zie hieronder), kan hij bijgevolg zijn recht op de overdracht van ziektedagen tijdens het vakantiejaar in kwestie niet doen.

Er is een eerste afwijking op de verplichting de werkgever te verwittigen voorzien in geval van ziekenhuisopname tijdens de vakantie. Indien een werknemer in het ziekenhuis wordt opgenomen en zijn recht op onderbreking en overdracht van zijn vakantiedagen wil doen gelden, kan hij de werkgever daarvan binnen een redelijke termijn nadat de ziekenhuisopname heeft plaatsgevonden, in kennis stellen door een duidelijk bewijs van de ziekenhuisopname over te leggen.

Er is een tweede afwijking voorzien in geval van overmacht. Indien de werknemer kan aantonen dat het wegens overmacht niet mogelijk was de hierboven beschreven procedure te volgen, kan hij de werkgever binnen een redelijke termijn na het intreden van de overmacht in kennis stellen. Een geval van overmacht stelt de werknemer echter niet vrij van de verplichting om de ziekte of het ongeval aan de werkgever te melden en de werkgever binnen een redelijke termijn in kennis te stellen van zijn wens om de vakantiedagen over te dragen, eventueel via het modelattest en het overleggen van een medisch getuigschrift.

In geval van collectieve sluiting van de onderneming beveelt de Raad de ondernemingen en werknemers aan om duidelijke informatie te voorzien over hoe de werknemer de werkgever tijdens deze periode van collectieve sluiting kan bereiken en via welke kanalen hij dat kan doen.

Advies nr. 2.268

- 20 -

Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van zijn recht om de vakantiedagen die samenvielen met een arbeidsongeschiktheid over te dragen, dient er in overleg met de werkgever een nieuwe planning opgesteld te worden van de niet-opgenomen vakantiedagen. De Raad preciseert in dit verband dat ziek worden tijdens zijn vakantie niet automatisch leidt tot een verlenging van die vakantie. Indien de werkgever daar akkoord mee gaat, is dat echter nog steeds mogelijk.

Gelet op de invoering van deze specifieke modaliteiten in de wet van 3 juli 1978, vraagt de Raad dat de wet erin voorziet dat het arbeidsreglement automatisch met deze regeling wordt aangevuld, zonder dat een wijziging via de klassieke procedures nodig is.

De Raad onderstreept het belang van het feit dat de werknemers in het artikel in de wet op de arbeidsovereenkomsten daadwerkelijk kennis kunnen nemen van de in dit advies geschetste voorwaarden en procedure.

Om de administratie te vereenvoudigen, verzoekt de Raad bovendien om de opstelling van een specifiek model van medisch attest door het RIZIV, met medewerking van de sociale partners, de FOD WASO en de FOD Sociale Zekerheid, zodat dit nieuwe model een vak bevat dat de mogelijkheid vermeldt om gebruik te maken van het recht op de overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen. Om het gebruik ervan in het buitenland te vergemakkelijken, beveelt de Raad voorts aan om dit nieuwe model van medisch attest niet alleen in de drie landstalen, maar ook in verschillende andere talen ter beschikking te stellen op de websites van het RIZIV en de ziekenfondsen.

Het doel van dit model is de werknemer die zijn vakantie in het buitenland doorbrengt een referentiepunt te geven voor het document dat hij aan zijn werkgever moet bezorgen om zich op het recht op overdracht van vakantiedagen te beroepen. Het gebruik van dit uniforme model biedt de werkgever die het ontvangt ook meteen de nodige duidelijkheid en zekerheid over het verstrekte document.

De werknemer is echter niet verplicht dit model te gebruiken. Het is namelijk niet zeker dat alle buitenlandse artsen dit soort modelattest zullen invullen. Het gebruik van het modelattest geeft de werknemer een voordeel. Als hij er gebruik van maakt, staat dat gelijk met de werkgever vragen om het recht zijn niet-opgenomen vakantiedagen over te dragen. Maakt de werknemer er geen gebruik van, dan moet hij de werkgever nog uitdrukkelijk in kennis stellen van zijn wens tot overdracht.

Advies nr. 2.268

- 21 -

De bestaande controleprocedures in geval van ziekte of ongeval zijn eveneens van toepassing op het specifieke geval van een ziekte of ongeval die/dat zich voordoet tijdens vakantie.

Indien de werknemer zich niet op zijn thuisadres bevindt, moet hij de werkgever op de hoogte brengen van zijn verblijfsadres. De Raad verduidelijkt dat deze informatie ook op het modelattest moet worden opgenomen.

De Raad stelt vast dat sommige schorsingsgronden die op grond van het ontwerp van KB recht geven op de overdracht van vakantie, niet geattesteerd kunnen worden middels een medisch getuigschrift. In deze gevallen dient de werknemer eveneens te voldoen aan de hierboven omschreven voorwaarden, met dien verstande dat de schorsing in plaats van met een medisch getuigschrift, met een andere vorm van attestering dient te worden gestaafd.

E. Inwerkingtreding, tenuitvoerlegging en verdere uitvoering

De Raad merkt op dat de ontwerp teksten geen datum voorzien voor de inwerkingtreding van de wijzigingen die ze aanbrengen in de reglementering inzake jaarlijkse vakantie.

Hij pleit in dit verband voor een datum van inwerkingtreding op 1 januari 2023, enerzijds om aan het begin van een kalenderjaar te beginnen, en anderzijds om de werkgevers, sociale secretariaten, vakantiefondsen en de instellingen die belast zijn met de toepassing van de nieuwe reglementering, de gelegenheid te geven de nodige aanpassingen aan de informatica en administratie door te voeren.

Dat betekent concreet dat het recht op overdracht van vakantiedagen wegens de onmogelijkheid ze op te nemen, zou worden vastgelegd vanaf het vakantiejaar 2023, en dat, om deze regeling effectief te kunnen toepassen, de nodige wijzigingen aan de ZIV-wetgeving uiterlijk op 1 januari 2023 in werking zouden treden.

Hij herinnert eraan dat de oplossingen die in het kader van dit advies werden gevonden, een ondeelbaar geheel vormen die een algemene en passende uitvoering vergen, waarbij hij ten volle betrokken wil worden. Gezien de technische complexiteit van de door de Raad aangedragen en geïnitieerde oplossingen, dringt de Raad er derhalve op aan dat hij om advies wordt gevraagd over het volledige pakket wetgevende en regelgevende teksten voor de tenuitvoerlegging.

Advies nr. 2.268

- 22 -

Voorts wijst hij erop dat, ter wille van de samenhang, alle reglementeringen die beïnvloed worden door de aangebrachte wijzigingen aan de reglementering inzake vakantie tegelijkertijd ten uitvoer moeten worden gelegd en in werking moeten treden om de rechtszekerheid en de rechten en plichten van alle partijen te waarborgen.

Ten slotte wil hij eind 2024 het recht op de overdracht van vakantie evalueren.

Advies nr. 2.268

**Avis n° 51/2023 du 9 mars 2023****Objet: Demande d'avis concernant un avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (CO-A-2023-021)****Version originale**

Le Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données (ci-après « l'Autorité »),
Présent.e.s : Mesdames Cédrine Morlière, Nathalie Raghenon et Griet Verhenneman et Messieurs Yves-Alexandre de Montjoye, Bart Preneel et Gert Vermeulen;

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

Vu l'article 25, alinéa 3, de la LCA selon lequel les décisions du Centre de Connaissances sont adoptées à la majorité des voix ;

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

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

Vu la demande d'avis du Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail, Monsieur Pierre-Yves Dermagne (ci-après « la ministre » ou « le demandeur »), reçue le 20 janvier 2023 ;

Émet, le 9 mars 2023, l'avis suivant :

I. Objet et contexte de la demande d'avis

1. Le Vice-Premier ministre a introduit auprès de l'Autorité une demande d'avis concernant l'article 2 d'un *avant-projet de loi modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail* (ci-après, « le Projet »). Cette disposition a pour objectif particulier de mettre le droit belge en conformité avec l'article 7 de la directive (CE) n° 2003/88 *du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail* qui garantit aux travailleurs le droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Selon l'exposé des motifs du Projet, « *le travailleur qui se trouve dans l'impossibilité de prendre ses jours de vacances pendant l'année de vacances en raison de certaines interruptions de travail (p.ex. maladie) a désormais la possibilité de reporter ces jours de vacances et de les prendre à un moment ultérieur* ».
2. A cette fin, le Projet insère un nouvel article 31/2 dans la loi du 3 juillet 1978 *relative aux contrats de travail* (ci-après, « la loi de 1978 ») qui régit l'hypothèse où l'incapacité de travail en raison de maladie ou d'un accident survient pendant la période de vacances annuelles.
3. Le Projet est à lier à l'avis du Conseil National du Travail n° 2.268 du 21 décembre 2021, *Conformité des dispositions relatives aux vacances annuelles avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail* (ci-après, « l'avis du CNT »), communiqué par le demandeur¹. Le demandeur a également communiqué à l'Autorité l'avis rendu par le Conseil d'Etat à propos du Projet, soit l'avis n° 72.715/1 du 30 décembre 2022 *sur un avant-projet de loi 'modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail'* (ci-après, « l'avis du Conseil d'Etat »).

II. Examen

4. L'article 31/2 en projet de la loi de 1978 est rédigé comme suit :

« Art. 31/2. Lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur informe immédiatement son employeur de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile et soumet dans tous les cas, par dérogation à l'article 31, § 2, alinéa 2, et § 2/1, un certificat médical à l'employeur. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable

¹ Et disponible à l'adresse suivante <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2268.pdf>.

de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

En cas de force majeure, le travailleur communique le certificat médical dans un délai raisonnable.

Pour les jours d'incapacité de travail qui coïncident avec une période de vacances annuelles, tels que visés à l'alinéa 1er, le travailleur a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale conformément aux dispositions des articles 52, 70, 71 et 112.

Au plus tard au moment où il soumet le certificat médical visé à l'alinéa 1er conformément à l'article 31, §2, alinéa 3, le travailleur qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances dès la fin de la période d'incapacité de travail, informe l'employeur de cette demande, sans préjudice de son droit au maintien de ses jours de vacances qui coïncident avec cette incapacité de travail, tel que prévu par l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

Le Roi peut, sur la proposition du Conseil national du travail, établir un modèle spécifique de certificat médical pour l'incapacité de travail survenant pendant une période de vacances annuelles » (souligné par l'Autorité).

5. Ce nouvel article est directement inspiré de l'article 31, §§ 1-2, de la loi de 1978 régissant l'hypothèse de l'incapacité de travail en raison de la maladie ou d'un accident – disposition qui pour le reste, demeure applicable à l'hypothèse visée par le Projet.
6. **Choix du travailleur.** Tel qu'il est rédigé dans le Projet, l'article 31/2 en projet de la loi de 1978 semble obliger *systématiquement* le travailleur à communiquer à son employeur son état d'incapacité et son adresse de résidence. Cependant, comme l'avis du CNT l'évoque, les adaptations du cadre normatif semblerait logiquement devoir offrir une « possibilité » au travailleur de récupérer les jours de congé perdu en raison de son incapacité. Interrogé sur la possibilité de choix du travailleur, le demandeur a notamment répondu ce qui suit :

« [...] »

Op vandaag geldt als regel dat wanneer een werknemer ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst blijft wegens jaarlijkse vakantie, hetgeen betekent dat de ziekte dagen worden aangerekend op de jaarlijkse vakantie.

Deze regel, die vervat zit in artikel 68 van het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, dient aangepast te worden wegens strijdigheid met artikel 7 van de Europese richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende de aspecten van de organisatie en de arbeidstijd.

Deze aanpassing zal in de toekomst (in principe vanaf 1.01.2024) voor gevolg hebben dat wanneer een werknemer ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet langer geschorst zal zijn wegens jaarlijkse vakantie maar wel wegens ziekte. Op die manier zullen de ziektedagen die zich voordoen tijdens de jaarlijkse vakantie niet langer worden aangerekend op de jaarlijkse vakantie. De werknemer zal in dergelijke situatie met andere woorden zijn dagen jaarlijkse vakantie behouden.

Het voorgaande impliceert uiteraard wel dat de werknemer zijn werkgever op de hoogte dient te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid, net zoals het geval is wanneer hij ziek wordt tijdens een werkweek. Doet hij dit niet, dan blijft de werkgever in het ongewisse over de ziekte-toestand van de werknemer en verzaakt de werknemer daardoor de facto aan zijn recht op het behoud van zijn vakantiedagen wanneer hij tijdens zijn vakantie ziek wordt » (souligné par l'Autorité).

7. L'Autorité prend acte de cette explication et est d'avis que le Projet doit être adapté afin de clarifier **que le travailleur peut renoncer à son droit à récupérer les jours de congé durant lesquels il s'est trouvé en incapacité, et partant que dans cette hypothèse, il n'est pas tenu d'informer son employeur de son incapacité et de son adresse de résidence.** Ces précisions peuvent être apportées dans l'exposé des motifs du Projet ou, idéalement, le dispositif de l'article 31/2 en projet de la loi de 1978 peut être adapté en ce sens. Par exemple, ce dernier pourrait être modifié comme suit : « *Lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur* [qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances] *informe immédiatement son employeur [...]* ».
8. **Communication de l'adresse de résidence et contrôle (à l'étranger).** Interrogé à ce sujet, le demandeur a bien confirmé que l'adresse de résidence devait être **communiquée afin de permettre la réalisation de contrôles** de l'incapacité du travailleur. Cette finalité découle implicitement et certainement de la disposition en Projet *lue en combinaison avec l'article 31, § 3*, de la loi de 1978².

² La disposition en projet pourrait également être adaptée de manière telle que soit explicitée cette finalité, par exemple : « *Lorsqu'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident survient pendant une période de vacances annuelles, le travailleur* [qui souhaite faire usage de son droit au maintien de ses jours de vacances] *informe immédiatement son employeur*, afin de permettre l'éventuel contrôle de son incapacité,] *de son lieu de résidence s'il ne se trouve pas à l'adresse de son domicile et soumet [...]* ».

9. Dès lors qu'il est possible que le travailleur se trouve à l'étranger lorsqu'il sera en vacances, l'Autorité a interrogé le demandeur au sujet des règles qui régissent les contrôles des travailleurs à l'étranger (UE et hors UE) et au sujet de la manière dont en pratique se réalisent les contrôles (recours à un médecin établi à l'étranger ?). Le demandeur a notamment répondu ce qui suit :

« De bepalingen van artikel 31, § 3 bevatten geen specifieke bepalingen voor werknemers die in het buitenland verblijven en daar arbeidsongeschikt worden. Bijgevolg zijn deze bepalingen in dergelijke omstandigheden in principe op dezelfde manier van toepassing. Concreet betekent dit dat een werkgever die twijfelt aan de oprechtheid van de ziekte van zijn werknemer, in principe een arts op controle kan sturen naar de plaats waar de werknemer zich bevindt in buitenland. De kosten die hieraan verbonden zijn zullen ten laste vallen van de werkgever, aangezien artikel 31, § 4 van de wet van 3 juli 1978 het algemeen principe huldigt dat de kosten verbonden aan de controle op de arbeidsongeschiktheid, volledig ten laste van de werkgever vallen » (souligné par l'Autorité)³.

10. L'article 31, §§ 3 à 8 organisent le contrôle de l'incapacité du travailleur sans comporter de distinction selon que le contrôle doit être effectué à l'étranger ou en Belgique. Il en est de même de la loi du 13 juin 1999 *relative à la médecine de contrôle* qui n'aborde pas spécifiquement l'hypothèse du contrôle à réaliser à l'étranger. Dans ce contexte, l'Autorité attire l'attention du demandeur sur les deux points suivants.
11. Premièrement, la communication de son adresse de résidence par le travailleur n'est justifiable sur le plan des règles de protection des données **que si un contrôle sur place (à la résidence) à l'étranger est effectivement susceptible d'être réalisé** en vertu de la réglementation applicable, sauf à méconnaître les principes de finalité et de minimisation des données consacrés dans l'article 5, 1., b) et c), du RGPD.
12. Deuxièmement, selon les modalités concrètes d'organisation des contrôles à l'étranger, l'Autorité rappelle que dans le cas où celles-ci impliqueraient des **flux transfrontières de données**, le responsable du traitement devrait alors se conformer aux règles consacrées dans le chapitre V du RGPD, le cas échéant en recourant à l'application d'une dérogation pour des situations particulières

³ L'exposé des motifs prévoit en effet que « *Le nouvel article 31/2 doit être lu en combinaison avec les principes généraux relatifs à la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident définis à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978. Le nouvel article se limite à prévoir certaines dispositions qui dérogent à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 pour la situation spécifique du travailleur tombant malade pendant une période de vacances annuelles* » (souligné par l'Autorité).

visées à l'article 49 du RGPD dans le cas où la juridiction de destination des données n'assurerait pas un niveau adéquat de protection des données⁴.

13. **Certificat médical type.** Au point 6.2. de son avis, le Conseil d'Etat a relevé à juste titre qu'il était recommandé de préciser si l'utilisation du modèle de certificat prévu par le Projet était facultative ou obligatoire, et de déterminer quels sont les effets juridiques de la méconnaissance de cette obligation éventuelle. Dans son avis, le CNT envisage un tel certificat comme *facultatif*. L'Autorité a interrogé le demandeur sur ses intentions en la matière et celui-ci a répondu ce qui suit :

« De bedoeling is alvast dat het ontworpen artikel 31/2, vijfde lid, wordt aangepast in functie van de opmerkingen die de Raad van State heeft gegeven in zijn advies 72.715/1. Rekening houdend met het advies van de NAR zal worden verduidelijkt dat het gebruik van een dergelijk model facultatief is » (souligné par l'Autorité).

14. L'Autorité prend acte de cette explication et est d'avis que le Projet doit effectivement être modifié en ce sens.

Par ces motifs,

L'Autorité est d'avis que le Projet doit être adapté afin de clarifier que le travailleur peut renoncer à son droit à récupérer les jours de congé durant lesquels il s'est trouvé en incapacité, et partant que dans cette hypothèse, il n'est pas tenu d'informer son employeur de son incapacité et de son adresse de résidence (**considérants nos 6-7**). Et conformément à l'intention exprimée par le demandeur, le Projet doit encore prévoir le caractère facultatif du certificat médical type (**considérants nos 13-14**).

Pour le Centre de Connaissances,
Cédrine Morlière, Directrice



⁴ Dans ce contexte, voir notamment les considérants nos 25 et suivants de son avis n° 231/2022 du 29 septembre 2022 concernant un avant-projet de loi portant des dispositions fiscales et financières diverses, Titre 9 - Modifications de la loi du 16 décembre 2015 réglant la communication des renseignements relatifs aux comptes financiers, par les institutions financières belges et le SPF Finances, dans le cadre d'un échange automatique de renseignements au niveau international et à des fins fiscales, article 85 (CO-A-2022-226).

**Advies nr. 51/2023 van 9 maart 2023****Betreft: Adviesaanvraag met betrekking tot een voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (CO-A-2023-021)****Vertaling¹**

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna "de Autoriteit"), aanwezig: de dames Cédrine Morlière, Nathalie Raghenon en Griet Verhenneman, en de heren Yves-Alexandre de Montjoye, Bart Preneel en Gert Vermeulen;

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

Gelet op artikel 25, lid 3, van de WOG volgens hetwelk de beslissingen van het Kenniscentrum bij meerderheid van stemmen worden aangenomen;

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

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

Gelet op de adviesaanvraag van de heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk (hierna "de minister" of "de aanvrager"), ontvangen op 20 januari 2023;

Brengt op 9 maart 2023 het volgende advies uit:

¹ Voor de oorspronkelijke versie van de tekst, die collegiaal werd gevalideerd, cf. de Franse versie van de tekst, die beschikbaar is in de FR-versie van de rubriek "adviezen" van de website van de Autoriteit.

I. Onderwerp en context van de adviesaanvraag

1. De vice-eersteminister heeft bij de Autoriteit een adviesaanvraag ingediend met betrekking tot artikel 2 van een *voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten* (hierna "het ontwerp"). Deze bepaling heeft het specifieke doel het Belgisch recht in overeenstemming te brengen met artikel 7 van Richtlijn (EG) nr. 2003/88 van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd die werknemers het recht op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken garanderen. Volgens de memorie van toelichting van het ontwerp *"krijgt de werknemer die in de onmogelijkheid verkeert zijn vakantiedagen op te nemen tijdens het vakantiejaar omwille van bepaalde arbeidsonderbrekingen (bv. ziekte) de mogelijkheid om deze vakantiedagen over te dragen en op een later tijdstip op te nemen."*
2. Daarom voegt het ontwerp een nieuw artikel 31/2 in in de wet van 3 juli 1978 *betreffende de arbeidsovereenkomsten* (hierna "de wet van 1978"), dat geldt in het geval dat arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens de periode van de jaarlijkse vakantie.
3. Het ontwerp moet worden gekoppeld aan advies nr. 2.268 van 21 december 2021 van de Nationale Arbeidsraad, *Overeenstemming van de bepalingen inzake jaarlijkse vakantie met de richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd* (hierna "het advies van NAR"), dat door de aanvrager is meegedeeld². De aanvrager heeft de Autoriteit ook het advies meegedeeld van de Raad van State in verband met het ontwerp, d.w.z. advies nr. 72.715/1 van 30 december 2022 *over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten'* (hierna "het advies van de Raad van State").

II. Onderzoek

4. Artikel 31/2 in ontwerp van de wet van 1978 is als volgt opgesteld:

« Art. 31/2. Wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, brengt de werknemer zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte van zijn verblijfsadres indien hij zich niet op zijn thuisadres bevindt en legt hij, in afwijking van artikel 31, § 2, tweede lid, en § 2/1, steeds een geneeskundig getuigschrift voor aan de werkgever. Het geneeskundig getuigschrift maakt

² En beschikbaar op het volgende adres <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2268.pdf>.

melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, en of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven.

In geval van overmacht maakt de werknemer het geneeskundig getuigschrift over binnen een redelijke termijn.

Voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met een periode van jaarlijkse vakantie, zoals bedoeld in het eerste lid, heeft de werknemer ten laste van zijn werkgever recht op zijn normale loon overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 52, 70, 71 en 112.

Uiterlijk op het moment dat hij het geneeskundig getuigschrift bedoeld in het eerste lid voorlegt overeenkomstig artikel 31, § 2, derde lid, deelt de werknemer, die gebruik wenst te maken van zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen vanaf het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid, deze vraag aan de werkgever mee, onverminderd zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen die samenvallen met deze arbeidsongeschiktheid, zoals bepaald in het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

De Koning kan op voorstel van de Nationale Arbeidsraad een specifiek model van geneeskundig getuigschrift vaststellen voor de arbeidsongeschiktheid die zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie. (onderstreept door de Autoriteit)

5. Dit nieuwe artikel is rechtstreeks geïnspireerd op artikel 31, §§ 1-2, van de wet van 1978, dat geldt in het geval van arbeidsongeschiktheid wegens zieke of ongeval - een bepaling die voor het overige van toepassing blijft op het geval waarop het ontwerp betrekking heeft.
6. **Keuze van de werknemer.** In zijn huidige formulering lijkt artikel 31/2 in ontwerp van de wet van 1978 de werknemer *systematisch* te verplichten de werkgever in kennis te stellen van zijn arbeidsongeschiktheid en zijn verblijfsadres. Zoals het advies van de NAR echter vermeldt, zouden de aanpassingen van het normatieve kader de werknemer logischerwijs een "mogelijkheid" moeten bieden om verloren vakantiedagen wegens arbeidsongeschiktheid te recupereren. Bevraagd over de keuzemogelijkheid voor de werknemer, antwoordde de aanvrager het volgende:

« [...] »

Op vandaag geldt als regel dat wanneer een werknemer ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst blijft wegens jaarlijkse vakantie, hetgeen betekent dat de ziektedagen worden aangerekend op de jaarlijkse vakantie.

Deze regel, die vervat zit in artikel 68 van het KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, dient aangepast te worden wegens strijdigheid met artikel 7 van de Europese richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende de aspecten van de organisatie en de arbeidstijd.

Deze aanpassing zal in de toekomst (in principe vanaf 1.01.2024) voor gevolg hebben dat wanneer een werknemer ziek wordt tijdens zijn jaarlijkse vakantie, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet langer geschorst zal zijn wegens jaarlijkse vakantie maar wel wegens ziekte. Op die manier zullen de ziektedagen die zich voordoen tijdens de jaarlijkse vakantie niet langer worden aangerekend op de jaarlijkse vakantie. De werknemer zal in dergelijke situatie met andere woorden zijn dagen jaarlijkse vakantie behouden.

Het voorgaande impliceert uiteraard wel dat de werknemer zijn werkgever op de hoogte dient te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid, net zoals het geval is wanneer hij ziek wordt tijdens een werkweek. Doet hij dit niet, dan blijft de werkgever in het ongewisse over de ziekte-toestand van de werknemer en verzaakt de werknemer daardoor de facto aan zijn recht op het behoud van zijn vakantiedagen wanneer hij tijdens zijn vakantie ziek wordt. » (onderstreept door de Autoriteit)

7. De Autoriteit neemt nota van deze uitleg en is van mening dat het ontwerp moet worden aangepast om te verduidelijken **dat de werknemer kan afzien van zijn recht om de vakantiedagen tijdens welke hij arbeidsongeschikt is te recupereren, en dat hij in dat geval dus niet verplicht is zijn werkgever in kennis te stellen van zijn arbeidsongeschiktheid en zijn verblijfsadres.** Deze verduidelijkingen kunnen in de memorie van toelichting van het ontwerp worden aangebracht of, idealiter, kan het dispositief van artikel 31/2 in ontwerp van de wet van 1978 in die zin worden aangepast. Dit laatste zou bijvoorbeeld als volgt kunnen worden gewijzigd: "*Wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval die zich tijdens een jaarlijkse vakantieperiode voordoet, stelt de werknemer [die gebruik wil maken van zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen] zijn werkgever hiervan onmiddellijk in kennis [...]*".
8. **Mededeling van het verblijfsadres en controle (in het buitenland).** Bij navraag hierover bevestigde de aanvrager dat het verblijfsadres moet worden **meegedeeld om controle van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer mogelijk te maken.** Dit doel blijkt impliciet en duidelijk uit de bepaling in ontwerp *gelezen in samenhang met artikel 31, § 3*, van de wet van 1978³.

³ De bepaling in ontwerp zou ook zo kunnen worden aangepast dat het doel uitdrukkelijk wordt geformuleerd, bijvoorbeeld: "*Wanneer een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, brengt de werknemer [die gebruik wenst te maken van zijn recht op behoud van zijn vakantiedagen] zijn werkgever onmiddellijk op*

9. Aangezien het mogelijk is dat de werknemer zich tijdens zijn vakantie in het buitenland bevindt, heeft de Autoriteit de aanvrager gevraagd naar de regels die gelden voor de controle van werknemers in het buitenland (EU en niet-EU), en naar de manier waarop de controles in de praktijk plaatsvinden (gebruikmaking van een in het buitenland gevestigde arts?). De aanvrager antwoordde het volgende:

« De bepalingen van artikel 31, § 3 bevatten geen specifieke bepalingen voor werknemers die in het buitenland verblijven en daar arbeidsongeschikt worden. Bijgevolg zijn deze bepalingen in dergelijke omstandigheden in principe op dezelfde manier van toepassing. Concreet betekent dit dat een werkgever die twijfelt aan de oprechtheid van de ziekte van zijn werknemer, in principe een arts op controle kan sturen naar de plaats waar de werknemer zich bevindt in buitenland. De kosten die hieraan verbonden zijn zullen ten laste vallen van de werkgever, aangezien artikel 31, § 4 van de wet van 3 juli 1978 het algemeen principe huldigt dat de kosten verbonden aan de controle op de arbeidsongeschiktheid, volledig ten laste van de werkgever vallen. »(onderstreept door de Autoriteit)⁴

10. Artikel 31, §§ 3 t.e.m. 8 organiseert de controle van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer zonder onderscheid te maken of de controle in het buitenland of in België plaatsvindt. Hetzelfde geldt voor de wet van 13 juni 1999 *betreffende de controle geneeskunde* die niet specifiek ingaat op de mogelijkheid van controle die in het buitenland plaatsvindt. In dit verband vestigt de Autoriteit de aandacht van de aanvrager op de volgende twee punten:
11. Ten eerste is de mededeling door de werknemer van zijn verblijfsadres alleen gerechtvaardigd op het vlak van gegevensbeschermingsregels **indien een controle ter plaatse (in de verblijfplaats) in het buitenland daadwerkelijk mogelijk** is krachtens de toepasselijke wetgeving, tenzij de beginselen van doelbinding en minimale gegevensverwerking als vervat in artikel 5, lid 1, punten b) en c), van de AVG worden miskend.
12. Ten tweede herinnert de Autoriteit eraan dat, afhankelijk van de concrete modaliteiten van de organisatie van controles in het buitenland, in het geval deze **grensoverschrijdende gegevensstromen** inhouden, de verwerkingsverantwoordelijke de in hoofdstuk V van de AVG vervatte regels moet naleven, in voorkomend geval door de toepassing van een afwijking voor

de hoogte van zijn verblijfsadres indien hij zich niet op zijn thuisadres bevindt [„om de eventuele controle van zijn arbeidsongeschiktheid mogelijk te maken,] en legt hij[...] ».

⁴ In de memorie van toelichting wordt inderdaad bepaald dat "Het nieuwe artikel 31/2 dient samen te worden gelezen met de algemene principes inzake deschoring van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte of ongeval bepaald in artikel 31 van de wet van 3 juli 1978. Het nieuwe artikel beperkt zich tot het vaststellen van een aantal bepalingen die afwijken van artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 voor de specifieke situatie van een werknemer die ziek wordt tijdens een periode van jaarlijkse vakantie." (onderstreept door de Autoriteit)

specifieke situaties zoals bedoeld in artikel 49 van de AVG in te roepen indien de jurisdictie van bestemming van de gegevens geen passend niveau van gegevensbescherming waarborgt.⁵

13. **Standaardmodel medisch getuigschrift.** In punt 6.2. van zijn advies heeft de Raad van State er terecht op gewezen dat het aanbeveling verdient te preciseren of het gebruik van het in het ontwerp genoemde model van getuigschrift facultatief dan wel verplicht is, en te bepalen wat de rechtsgevolgen zijn ingeval van miskennen van die eventuele verplichting. In zijn advies beschouwt de NAR een dergelijk getuigschrift als *facultatief*. De Autoriteit heeft de aanvrager naar zijn bedoeling op dit vlak gevraagd en kreeg van hem het volgende antwoord:

« De bedoeling is alvast dat het ontworpen artikel 31/2, vijfde lid, wordt aangepast in functie van de opmerkingen die de Raad van State heeft gegeven in zijn advies 72.715/1. Rekening houdend met het advies van de NAR zal worden verduidelijkt dat het gebruik van een dergelijk model facultatief is. » (onderstreept door de Autoriteit)

14. De Autoriteit neemt nota van deze uitleg en is van mening dat het ontwerp inderdaad in die zin moet worden gewijzigd.

Om deze redenen,

is de Autoriteit van mening dat het ontwerp moet worden aangepast om te verduidelijken dat de werknemer kan afzien van zijn recht om de vakantiedagen tijdens welke hij arbeidsongeschikt is te recupereren, en dat hij in dat geval dus niet verplicht is zijn werkgever in kennis te stellen van zijn arbeidsongeschiktheid en zijn verblijfsadres (**overwegingen nrs. 6-7**). En in overeenstemming met de bedoeling van de aanvrager moet het ontwerp bepalen dat het standaardmodel geneeskundig getuigschrift, facultatief is (**overwegingen 13-14**).

Voor het Kenniscentrum,
Cédrine Morlière, Directeur



⁵ In dit verband, zie met name de overwegingen 25 e.v. van haar advies nr. 231/2022 van 29 september 2022 *betreffende een voorontwerp van wet houdende diverse fiscale en financiële bepalingen, Titel 9 - Wijzigingen van de wet van 16 december 2015 tot regeling van de mededeling van inlichtingen betreffende financiële rekeningen, door de Belgische financiële instellingen en de FOD Financiën, in het kader van een automatische uitwisseling van inlichtingen op internationaal niveau en voor belastingdoeleinden, artikel 85 (CO-A-2022-226)*.