



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 68.881/1
van 23 februari 2021

avis 68.881/1
du 23 février 2021

over

sur

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

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

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

Het voorontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 18 februari 2021. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPs en Bert THYS, staatsraden, Michel TISON en Johan PUT, assessoren, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Tim CORTHAUT, auditeur.

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

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

*

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

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 18 février 2021. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Chantal BAMPs et Bert THYS, conseillers d'État, Michel TISON et Johan PUT, assesseurs, et Wim GEURTS, greffier.

Le rapport a été présenté par Tim CORTHAUT, auditeur.

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

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

*

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

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

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

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

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

Voor een optimale doeltreffendheid van het vaccin bij de bevolking en het ontstaan van groepsimmunitet, zou minstens 70% van de Belgen zich moeten laten vaccineren. Groepsimmunitet wil zeggen dat een voldoende grote groep mensen weerstand heeft opgebouwd tegen het virus, waardoor het virus niet meer of nog maar zeer moeilijk kan circuleren. Hoe sneller de vaccinatiegraad stijgt, hoe sneller dus ook de geldende beperkende maatregelen kunnen versoepeld worden.

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

*

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

*

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

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

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

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

VORMVEREISTEN

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

Werkgevers zullen immers rechtstreeks – zij het niet in alle gevallen, want men kan ook in de vrije tijd gevaccineerd worden – informatie krijgen over de vaccinatiestatus van hun personeelsleden. De NAR merkt in dat verband op dat “alle informatie die in dat verband door de werknemer op verzoek van de werkgever wordt verstrekt, binnen de strikte grenzen van wat nodig is, moet worden gebruikt om voldoende bewijs te leveren om gerechtigd te zijn op het loon. Vervolgens moet die vernietigd worden.”

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

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

4.3. Gevraagd naar dat advies antwoordde de gemachtigde:

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

4.4. Het feit dat het om een “doelgebonden” recht gaat neemt niet weg dat het nog steeds gaat om gegevensverwerking; onder de AVG moet trouwens elke verwerking van gevoelige persoonsgegevens per definitie doelgebonden zijn, waarbij er bovendien een wettelijke omschrijving van dat doel vereist is.² Het feit dat de werkgever geen zekerheid heeft over de vaccinatiestatus doet evenmin afbreuk aan het feit dat de werknemer gevoelige persoonsgegevens moet meedelen aan de werkgever, die de werkgever vervolgens ook verwerkt. Overigens is die onzekerheid er enkel met betrekking tot de personen die geen verlet hebben gevraagd – voor de anderen is er een vermoeden van vaccinatie (want anders werd het verlet misbruikt, wat dan weer een fout in hoofde van de werknemer zou uitmaken).

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

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

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

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

² *Infra*, opmerking 6.2.

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

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

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

Artikel 3

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indien de werknemer in uitzonderlijke gevallen de afspraak toch zou verplaatsen op een ander tijdstip dat ook nog tijdens de werkuren ligt, dan volstaat de bevestiging van de nieuwe datum en/of uur.”

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

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

Artikel 4

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

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

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

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

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

*

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

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

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

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

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

Voor een optimale doeltreffendheid van het vaccin bij de bevolking en het ontstaan van groepsimmunitet, zou minstens 70% van de Belgen zich moeten laten vaccineren. Groepsimmunitet wil zeggen dat een voldoende grote groep mensen weerstand heeft opgebouwd tegen het virus, waardoor het virus niet meer of nog maar zeer moeilijk kan circuleren. Hoe sneller de vaccinatiegraad stijgt, hoe sneller dus ook de geldende beperkende maatregelen kunnen versoepeld worden.

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

*

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

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

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

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

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

FORMALITÉS

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

En effet, les employeurs seront directement informés – certes pas dans tous les cas, car l'on peut aussi se faire vacciner pendant son temps libre – sur le statut vaccinal de leurs membres du personnel. Le CNT souligne à cet égard que « toute information fournie dans ce cadre par le travailleur à la demande de l'employeur devra être utilisée dans la stricte limite de ce qui est nécessaire pour apporter la preuve suffisante pour bénéficier de la rémunération. Celle-ci devra ensuite être détruite ».

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

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

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

« Het ontwerp van wet is niet voorgelegd aan de Gegevensbeschermingsautoriteit. Het recht op betaalde afwezigheid van het werk waarin het ontwerp voorziet, is een doelgebonden recht. Om die reden voorziet de wet in een regeling waardoor de werkgever zich ervan kan vergewissen dat de werknemer het recht inderdaad gebruikt waarvoor het is bedoeld. De werknemer dient daarbij geen medische gegevens, noch een attest van vaccinatie te bezorgen aan zijn werkgever. Op voorstel van de NAR zelf, is in de wet bepaald dat de voorlegging van een uitnodiging om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn in een vaccinatiecentrum en de bevestiging van de afspraak waaruit plaats en uur

blijkt, geldt als voldoende bewijs. Uit de voorlegging van deze gegevens kan de werkgever niet met absolute zekerheid gevoelige persoonlijke informatie afleiden aangaande de vaccinatiestatus van de werknemer. Het ontwerp van wet verplicht de werknemer ook geenszins om zich te laten vaccineren (dat blijft een persoonlijke keuze), noch verplicht het de werknemer om van het recht op betaalde afwezigheid gebruik te maken wanneer hij zich laat vaccineren (de werknemer kan bv. kiezen om verlof op te nemen of eventueel proberen de afspraak te verplaatsen teneinde zich buiten de werkuren te laten vaccineren) ».

4.4. Le fait qu'il s'agit d'un droit lié à un objectif (« doelgebonden ») n'empêche pas qu'il s'agit encore d'un traitement de données; au demeurant, conformément au RGPD, tout traitement de données à caractère personnel sensibles doit, par définition, être lié à une finalité, une définition légale de cette finalité étant par ailleurs requise². La circonstance que l'employeur n'a pas de certitude quant au statut vaccinal ne porte pas non plus atteinte au fait que le travailleur doit communiquer à l'employeur des données personnelles sensibles que celui-ci traitera ensuite. Au demeurant, cette incertitude n'existe que pour les personnes qui n'ont pas demandé de petit chômage – pour les autres, il existe une présomption de vaccination (sans quoi il y aurait un usage abusif du petit chômage, ce qui constituerait par ailleurs une faute dans le chef du travailleur).

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

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

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

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

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

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

² Voir ci-dessous l'observation 6.2.

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

Article 3

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

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

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

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

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

« Het woord 'onmiddellijk' is overgenomen uit het advies van de NAR en is inderdaad strenger dan 'zo spoedig mogelijk' ».

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

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

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

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

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

Indien de werknemer in uitzonderlijke gevallen de afspraak toch zou verplaatsen op een ander tijdstip dat ook nog tijdens de werkuren ligt, dan volstaat de bevestiging van de nieuwe datum en/of uur ».

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

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

Article 4

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

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

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

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

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

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME