

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 octobre 2022

PROJET DE LOI

**réintroduisant un droit
au petit chômage
pour les travailleurs
afin de recevoir un vaccin
contre le coronavirus COVID-19**

SOMMAIRE

Pages

Résumé	3
Exposé des motifs	4
Avant-projet de loi	8
Avis du Conseil d'État	10
Projet de loi	14
Avis de l'Autorité de protection des données	17

**LE GOUVERNEMENT DEMANDE L'URGENCE CONFORMÉMENT À
L'ARTICLE 51 DU RÈGLEMENT.**

CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 8, § 2, 2°, DE LA LOI DU 15 DÉCEMBRE 2013,
L'ANALYSE D'IMPACT N'A PAS ÉTÉ DEMANDÉE.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 oktober 2022

WETSONTWERP

**houdende herinvoering 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**

INHOUD

Blz.

Samenvatting	3
Memorie van toelichting	4
Voorontwerp van wet	8
Advies van de Raad van State	10
Wetsontwerp	14
Advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit	23

**DE URGENTIEVERKLARING WORDT DOOR DE REGERING GEVRAAGD
OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 51 VAN HET RÈGLEMENT.**

OVEREENKOMSTIG ARTIKEL 8, § 2, 2°, VAN DE WET VAN 15 DECEMBER 2013
WERD DE IMPACTANALYSE NIET GEVRAAGD.

07893

<i>Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 20 octobre 2022.</i>	<i>De regering heeft dit wetsontwerp op 20 oktober 2022 ingediend.</i>
<i>Le “bon à tirer” a été reçu à la Chambre le 20 octobre 2022.</i>	<i>De “goedkeuring tot drukken” werd op 20 oktober 2022 door de Kamer ontvangen.</i>

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

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

RÉSUMÉ

Afin d'inciter au maximum les travailleurs à se faire vacciner, le présent projet de loi réactive le droit à l'absence rémunérée du travail qui était applicable jusqu'au 30 juin 2022 dans le cadre de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19.

Le régime établi par ce projet de loi s'appliquera du 1^{er} octobre 2022 au 31 décembre 2022. Si les circonstances l'exigent, son application peut être prolongée par arrêté royal jusqu'au 31 mars 2023 au plus tard.

SAMENVATTING

Om werknemers opnieuw maximaal te stimuleren zich te laten vaccineren, heractiveert dit wetsontwerp het recht op betaalde afwezigheid van het werk dat tot 30 juni 2022 van toepassing was in het kader van de wet van 28 maart 2021 houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19.

De regeling die dit wetsontwerp instelt, geldt vanaf 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022. Zo de omstandigheden dit vereisen kan de toepassing ervan worden verlengd bij koninklijk besluit tot uiterlijk 31 maart 2023.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

EXPOSÉ GÉNÉRAL

Afin de nous protéger d'une éventuelle vague d'infections en hiver, la Conférence Interministérielle (CIM) Santé Publique a décidé, sur avis du Conseil Supérieur de la Santé et de la Task Force Vaccination, de proposer un "rappel automnal" contre le COVID-19 dès le début du mois de septembre.

Les vaccins actuellement disponibles protègent encore très bien contre les formes graves de COVID-19, avec une protection contre une hospitalisation estimée entre 80 et 90 %. Toutefois, la protection diminue avec le temps. À l'approche de l'hiver, la CIM a donc décidé, sur base des recommandations, d'offrir à toute personne âgée de 18 ans et plus la possibilité de recevoir un "rappel automnal" à partir de septembre.

Plus concrètement, à partir de septembre, tout le personnel de l'ensemble du secteur des soins de santé, en ce compris le personnel de la première ligne et des structures d'hébergement pour personnes âgées, des hôpitaux, etc., pourront recevoir un rappel automnal. Ensuite, les personnes âgées de 50 à 64 ans seront invitées, par ordre d'âge décroissant. Les personnes âgées de 18 à 50 ans pourront ensuite se présenter sur base volontaire, selon les modalités décidées par leur entité fédérée.

Afin d'inciter au maximum les travailleurs à se faire vacciner, la présente loi réactive le droit à l'absence rémunérée du travail qui était applicable jusqu'au 30 juin 2022 dans le cadre de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19. Elle reprend, à l'exception des dispositions relatives à l'application dans le temps, les dispositions de la loi du 28 mars 2021 modifiée par la loi du 23 décembre 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

ALGEMENE TOELICHTING

Om ons te beschermen tegen een eventuele golf van besmettingen in de winter, heeft de Interministeriële Conferentie (IMC) Volksgezondheid beslist om, op basis van de adviezen van de Hoge Gezondheidsraad en de Task Force vaccinatie, vanaf begin september een "herfstbooster" tegen COVID-19 aan te bieden.

De actueel beschikbare vaccins beschermen nog goed tegen ernstige COVID-19 met een geschatte bescherming tegen hospitalisatie tussen 80 en 90 %. De bescherming neemt wel af in de loop van de tijd. Met het zicht op de winter heeft de IMC daarom beslist om, op basis van de aangehaalde adviezen, vanaf september iedereen van 18 jaar en ouder de kans te geven zich een 'herfstbooster' te laten toedienen.

Meer concreet kan, vanaf september al het personeel van de hele zorgsector, waaronder de eerstelijns, de woonzorgcentra, de ziekenhuizen, ... een herfstbooster krijgen. Daarna wordt de leeftijdsgroep van 50 tot 64 jaar actief uitgenodigd, in dalende leeftijd. De mensen tussen 18 en 50 jaar oud kunnen zich daarna op vrijwillige basis aanbieden, volgens de modaliteiten van hun deelstaat.

Om werknemers opnieuw maximaal te stimuleren zich te laten vaccineren, heractiveert deze wet het recht op betaalde afwezigheid van het werk dat tot 30 juni 2022 van toepassing was in het kader van de wet van 28 maart 2021 houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19. Met uitzondering van de bepalingen in verband met de temporele werking, herneemt deze wet de bepalingen van de wet van 28 maart 2021, zoals gewijzigd door de wet van 23 december 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie.

COMMENTAIRE DES ARTICLES**Art. 2**

Cet article reprend l'article 2 de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19.

Cet article définit le champ d'application de la présente loi. Elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui les emploient. Le travailleur est toute personne liée à un employeur par un contrat de travail.

Art. 3

Cet article reprend l'article 3 de la loi du 28 mars 2021 accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19, à l'exception d'un petit ajout dans le cinquième paragraphe.

Cet article accorde à tout travailleur le droit de s'absenter du travail sans perte de salaire, s'il se fait vacciner contre le coronavirus COVID-19. Le travailleur a ce droit pendant le temps nécessaire pour être vacciné. Cela couvre donc l'acte de vaccination en lui-même mais aussi par exemple les temps de trajets pour se rendre au lieu de vaccination. Le cas échéant, le travailleur pourra bénéficier de ce droit pour chaque injection.

Le travailleur a également ce droit d'accompagner un enfant mineur qui vit avec lui, pendant le temps nécessaire pour faire vacciner cet enfant contre le coronavirus COVID-19. Si le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé que par l'un des deux pour la même période. Bien que la campagne de rappel annoncée par la Conférence Interministérielle (CIM) Santé Publique ne s'adresse pas pour l'instant aux mineurs, on ne peut en effet exclure qu'elle soit étendue aux mineurs à un moment donné.

Le travailleur a également le droit d'accompagner une personne majeure handicapée ou sous tutelle, qu'il s'agisse de son propre enfant ou d'une personne dont il est le tuteur légal, pendant le temps nécessaire pour faire vacciner cette personne contre le coronavirus

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN**Art. 2**

Dit artikel herneemt artikel 2 van de wet van 28 maart 2021 houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19.

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van deze wet. Zij is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die hen tewerkstellen. Werknemer is iedere persoon die verbonden is met een werkgever door een arbeidsovereenkomst.

Art. 3

Dit artikel herneemt artikel 3 van de wet van 28 maart 2021 houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19, op een kleine toevoeging in het vijfde lid na.

Dit artikel kent een recht toe aan elke werknemer om zonder loonverlies van het werk afwezig te zijn, wanneer hij zich laat vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. De werknemer beschikt over dit recht gedurende de tijd die nodig is om zich te laten vaccineren. Hiermee wordt zowel de tijd van de eigenlijke vaccinatie beoogd, maar bij voorbeeld ook de tijd nodig voor de werknemer om zich te verplaatsen naar en van de locatie waar de vaccinatie zal plaatsvinden. Indien toepasselijk, wordt het recht toegekend voor elke vereiste injectie.

De werknemer heeft dit recht eveneens om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éénzelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend. Hoewel de door de Interministeriële Conferentie (IMC) Volksgezondheid aangekondigde boostercampagne momenteel nog niet gericht is op minderjarigen, valt het inderdaad niet uit te sluiten dat de betrokken campagne op een gegeven moment toch wordt uitgebreid naar minderjarigen.

De werknemer heeft dit recht eveneens om een meerderjarige persoon met een handicap of onder voogdij te begeleiden, ongeacht of het om zijn eigen kind gaat dan wel om iemand over wie hij het wettelijk voogdij-schap uitoefent, en wel gedurende de tijd die nodig is

COVID-19. Toutefois, ce droit ne peut être exercé que par l'un des parents ou l'un des tuteurs.

Le droit à l'absence rémunérée du travail ne concerne que la vaccination elle-même. Si le travailleur tombe par la suite malade à cause de la vaccination, les règles normales concernant l'incapacité de travail et le salaire garanti s'appliquent.

Le travailleur qui fait usage de ce droit doit en informer son employeur au préalable afin de conserver son droit à sa rémunération.

En outre, le travailleur doit utiliser ce droit dans le but pour lequel il est accordé. Si l'employeur le demande, le travailleur doit fournir une preuve appropriée. La présentation de la confirmation du rendez-vous à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée constitue une preuve suffisante à cet égard. Pour autant que la confirmation ne mentionne pas quand le travailleur, ou la personne qu'il accompagne au centre de vaccination, doit être présent(e) dans un lieu où la vaccination est administrée, l'invitation doit aussi être présentée.

La mise en œuvre pratique de cette possibilité de contrôle par l'employeur conduit ce dernier à pouvoir prendre connaissance des informations relatives à l'état de santé du travailleur ou de la personne qu'il accompagne au centre de vaccination.

Par conséquent, compte tenu de l'avis donné par l'Autorité de protection des données sur la loi du 28 mars 2021, il est précisé que l'employeur ne peut utiliser les informations ainsi obtenues que dans le but d'organiser le travail et d'assurer une administration correcte des salaires.

Pour la même raison, il est également prévu à l'alinéa 5 que l'employeur n'est pas autorisé à prendre une copie de la confirmation du rendez-vous sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous. L'employeur n'est pas non plus autorisé à enregistrer sous quelque forme que ce soit le motif de l'absence du travailleur et/ou à enregistrer que le travailleur ou la personne qu'il accompagne au centre de vaccination a des problèmes de santé. À la lumière de l'avis de l'Autorité de protection des données mentionné ci-dessus, il est prévu que cet enregistrement ne soit pas non plus autorisé concernant la personne qui est accompagnée par le travailleur au centre de vaccination, le cas échéant.

om die persoon tegen het COVID-19-coronavirus te laten vaccineren. Dat recht kan echter uitsluitend worden uitgeoefend door een van de ouders of door een van de voogden.

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.

De werknemer die van dit recht gebruik maakt, moet zijn werkgever daarvan op voorhand verwittigen teneinde zijn recht op loon te behouden.

De werknemer dient dit recht bovendien te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Als de werkgever daarom verzoekt, dient de werknemer een passend bewijs te leveren. Het voorleggen van de bevestiging van de afspraak om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, geldt in dit verband als voldoende bewijs. In zoverre de bevestiging niet vermeldt wanneer de werknemer of de persoon die hij naar het vaccinatiecentrum begeleidt, aanwezig dient te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, dient ook de uitnodiging voorgelegd te worden.

De concrete toepassing van deze mogelijkheid tot controle door de werkgever, leidt ertoe dat de werkgever informatie kan inkijken die betrekking heeft op de gezondheidstoestand van de werknemer of van de persoon die hij naar het vaccinatiecentrum begeleidt.

Daarom wordt, rekening houdend met het advies dat de Gegevensbeschermingsautoriteit heeft gegeven met betrekking tot de wet van 28 maart 2021, bepaald dat de werkgever de aldus verkregen informatie enkel mag gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie.

Om dezelfde reden wordt verder ook in het vijfde lid bepaald dat het de werkgever niet is toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Het is de werkgever evenmin toegestaan om onder welke vorm dan ook de reden van de afwezigheid van de werknemer te registreren en/of te registreren dat de werknemer gezondheidsproblemen heeft. In het licht van het hoger aangehaalde advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit, wordt voorzien dat een dergelijke registratie evenmin is toegestaan met betrekking tot de persoon die de werknemer desgevallend naar het vaccinatiecentrum begeleidt.

Art. 4

Cet article règle la durée d'application de cette loi. Le régime établi par cette loi s'applique du 1^{er} octobre 2022 au 31 décembre 2022 inclus.

Si les circonstances l'exigent, le Roi peut, après avis du Conseil national du Travail, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, proroger les règles prévues par la présente loi, sans pouvoir dépasser la date du 31 mars 2023.

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

Art 4

Dit artikel regelt de temporele werking van deze wet. De regeling die deze wet instelt, geldt vanaf 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022.

Zo de omstandigheden dit vereisen, kan de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij in Ministerraad overlegd besluit de regeling van deze wet verlengen, zonder evenwel de datum van 31 maart 2023 te mogen overschrijden.

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE

AVANT-PROJET DE LOI

soumis à l'avis du Conseil d'État

**Avant-projet de loi réintroduisant un droit
au petit chômage pour les travailleurs
afin de recevoir un vaccin
contre le coronavirus COVID-19**

**Chapitre 1 – Disposition introductive et champ
d'application**

Article 1^{er}

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

Art. 2

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

Chapitre 2 – Droit à l'absence rémunérée au travail.

Art. 3

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19. Le travailleur a ce droit pendant le temps nécessaire à la vaccination. Le travailleur a également ce droit pour accompagner un enfant mineur, avec lequel il cohabite, pendant le temps nécessaire à sa vaccination contre le coronavirus COVID-19. Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux. Le travailleur a également le droit d'accompagner une personne majeure handicapée ou sous tutelle, qu'il s'agisse de son propre enfant ou d'une personne dont il est le tuteur légal, pendant le temps nécessaire pour faire vacciner cette personne contre le coronavirus COVID-19. Toutefois, ce droit ne peut être exercé que par l'un des parents ou par l'un des tuteurs.

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

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur et dans le plus bref délai dès qu'il connaît le moment du créneau horaire de la vaccination pour lui, pour l'enfant visé au premier alinéa ou pour la personne

VOORONTWERP VAN WET

onderworpen aan het advies van de Raad van State

**Voorontwerp van wet houdende herinvoering
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**

Hoofdstuk 1 – Algemene bepaling en toepassingsgebied

Artikel 1

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

Art. 2

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

Hoofdstuk 2 – Recht op betaalde afwezigheid van het werk.

Art. 3

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19. De werknemer heeft dit recht gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie. De werknemer heeft dit recht eveneens om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éénzelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend. De werknemer heeft eveneens het recht een meerderjarige persoon met een handicap of onder voogdij te begeleiden, ongeacht of het om zijn eigen kind gaat dan wel om iemand over wie hij het wettelijk voogdschap uitoefent, en wel gedurende de tijd die nodig is om die persoon tegen het COVID-19-coronavirus te laten vaccineren. Dat recht kan echter uitsluitend worden uitgeoefend door een van de ouders of door een van de voogden.

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

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen en zo spoedig mogelijk vanaf het moment waarop hij kennis heeft van het tijdstip of tijdsstip van de vaccinatie voor hem, voor het in het eerste lid bedoelde

handicapée ou dont il est le tuteur visée au premier alinéa. Il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

A la demande de l'employeur, le travailleur doit en fournir la preuve. La présentation de la confirmation du rendez-vous à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée, constitue une preuve suffisante. Pour autant que la confirmation ne mentionne pas quand le travailleur, l'enfant visé au premier alinéa ou la personne handicapée ou dont il est le tuteur visée au premier alinéa 1 doit être présent dans un lieu où la vaccination est administrée, l'invitation doit être présentée.

L'employeur ne peut utiliser les informations ainsi obtenues que dans le but d'organiser le travail et d'assurer une administration correcte des salaires. L'employeur n'est pas autorisé à prendre une copie de la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous. L'employeur peut seulement enregistrer l'absence du travailleur comme absence petit chômage. Il est interdit pour l'employeur d'enregistrer la raison du petit chômage et/ou d'enregistrer le fait que le travailleur ou la personne qu'il accompagne au centre de vaccination a des problèmes de santé.

Chapitre 3 – Entrée en vigueur et application dans le temps.

Art. 4

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

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} au plus tard au 31 mars 2023.

kind of voor de persoon met een handicap of over wie men de voogdij heeft zoals bedoeld in het eerste lid. Hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer hiervan het bewijs voor te leggen. Het voorleggen van de bevestiging van de afspraak om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, geldt als voldoende bewijs. In zoverre de bevestiging niet vermeldt wanneer de werknemer, het in het eerste lid bedoelde kind of de persoon met een handicap of over wie men de voogdij heeft zoals bedoeld in het eerste lid, aanwezig dient te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, dient de uitnodiging voorgelegd te worden.

De werkgever mag de informatie die hij aldus verkrijgt enkel gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie. Het is de werkgever niet toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Het is de werkgever enkel toegestaan om de afwezigheid van de werknemer te registreren als klein verlet. Het is de werkgever niet toegestaan om te reden van het klein verlet te registreren en/of te registreren dat de werknemer of de persoon die hij naar het vaccinatiecentrum begeleidt gezondheidsproblemen heeft.

Hoofdstuk 3 – Inwerkingtreding en temporele werking.

Art. 4

Deze wet treedt in werking met ingang van 1 oktober 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

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 31 maart 2023.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 72.279/1 DU 10 OCTOBRE 2022

Le 3 octobre 2022, 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 'réintroduisant un droit au petit chômage pour les travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19'.

L'avant-projet a été examiné par la première chambre le 6 octobre 2022. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Chantal BAMPS et Wouter PAS, conseillers d'État, Michel TISON, assesseur, et Wim GEURTS, 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 Marnix VAN DAMME, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 10 octobre 2022.

*

1. Conformément à l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, 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 comme suit:

"Selon les modèles scientifiques actuels, à la fin d'octobre, on s'attend à une nouvelle vague de COVID-19. Les conséquences en sont, notamment, une plus grande contamination, des maladies, des hospitalisations et une pression encore plus grande sur les soins de santé, ce qui peut entraîner une pandémie si une grande partie de la population n'est pas vaccinée."

Cette nouvelle vague de COVID-19 rend nécessaire pour le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour éviter la pandémie, car il est probable que la pandémie de COVID-19 sera contrôlée par la pandémie, ce qui perturbera la vie économique normale.

Le contexte de la proposition de loi est la proposition de loi sur la vaccination des travailleurs, par laquelle le droit de congé pour vaccination est introduit à partir du 1^{er} octobre 2022 jusqu'au 31 décembre 2022 (prolongé par la loi royale du 31 mars 2023). Cette proposition de loi vise à élargir la vaccination de la population et de l'introduction de la loi, car la raison pour laquelle elle est introduite est qu'elle est introduite rapidement."

2. Conformément à l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, la section de législation a dû se limiter à

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 72.279/1 VAN 10 OKTOBER 2022

Op 3 oktober 2022 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 herinvoering 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 6 oktober 2022. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Chantal BAMPS en Wouter PAS, staatsraden, Michel TISON, assessor, en Wim GEURTS, 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 Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 10 oktober 2022.

*

1. Volgens artikel 84, § 1, eerste lid, 3^o, 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 gemotiveerd als volgt:

"Volgens wetenschappelijke modellen wordt tegen half oktober een nieuwe COVID-19-golf verwacht. De mogelijke gevolgen hiervan, namelijk meer besmettingen, ziektes, hospitalisaties en een nog hogere druk op de gezondheidszorg, kunnen ingedijkt worden indien een voldoende grote groep mensen zich laat vaccineren."

Deze nieuwe COVID-19-golf maakt het opnieuw 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 zodat het normale economische leven niet opnieuw wordt verstoord.

In die context bevat het voorliggende voorontwerp van wet een maatregel om werknemers te stimuleren zich opnieuw te laten vaccineren, door het recht op bezoldigde afwezigheid met het oog op de vaccinatie opnieuw in te voeren vanaf 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022 (verlengbaar bij koninklijk besluit tot uiterlijk 31 maart 2023). 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

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. L'avant-projet de loi soumis pour avis a pour objet d'introduire le droit au petit chômage pour les travailleurs qui se font administrer un vaccin contre le coronavirus COVID-19 ou qui accompagnent certaines personnes pour cette vaccination.

Le régime en projet correspond dans une large mesure à celui de la loi du 28 mars 2021 'accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19', qui a cessé d'être en vigueur, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 23 décembre 2021 'portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19'.

La loi qui doit être adoptée produit ses effets le 1^{er} octobre 2022 et prévoit qu'elle cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, étant entendu que 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 de la loi en projet au plus tard au 31 mars 2023.

EXAMEN DU TEXTE

Article 4

4. L'article 4, alinéa 1^{er}, de l'avant-projet dispose que la loi à adopter "entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022" (dans le texte néerlandais: "treedt in werking met ingang van 1 oktober 2022")².

La non-rétroactivité des lois est une garantie ayant pour but de prévenir l'insécurité juridique. Cette garantie exige que le contenu du droit soit prévisible et accessible, de sorte que le justiciable puisse prévoir, dans une mesure raisonnable, les conséquences d'un acte déterminé au moment où cet acte est accompli. La rétroactivité peut uniquement être justifiée

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

² La formulation correcte d'une disposition de loi dotée d'un effet rétroactif est la suivante: "La présente loi produit ses effets le ... (date)" ("Deze wet heeft uitwerking met ingang van ... (datum)"). Voir *Principes de technique législative. Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires*, Conseil d'État, 2008, formule F 4-5-1-3, à consulter sur le site Internet du Conseil d'État (www.raadvst-consetat.be).

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 voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

3. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet beoogt het recht op klein verlet in te voeren voor werknemers die zich een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19 laten toedienen of die bepaalde personen bij dergelijke vaccinatie begeleiden.

De ontworpen regeling stemt in ruime mate overeen met die van de intussen buiten werking getreden wet van 28 maart 2021 'houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19', zoals gewijzigd bij de wet van 23 december 2021 'houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie'.

Er wordt aan de tot stand te brengen wet uitwerking gegeven met ingang van 1 oktober 2022 en er wordt bepaald dat de wet buiten werking treedt op 31 december 2022, met dien verstande dat de Koning, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de datum van buitenwerkingtreding van de ontworpen wet kan uitstellen tot uiterlijk 31 maart 2023.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 4

4. Artikel 4, eerste lid, van het voorontwerp bepaalt dat de tot stand te brengen wet "in werking [treedt] met ingang van 1 oktober 2022" (in de Franse tekst: "entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022")².

De niet-retroactiviteit van wetten is een waarborg ter voorkoming van rechtsonzekerheid. Die waarborg vereist dat de inhoud van het recht voorzienbaar en toegankelijk is, zodat de rechtzoekende in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien op het tijdstip dat die handeling wordt verricht. De terugwerkende kracht kan enkel

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

² De correcte formulering van een wetsbepaling met terugwerkende kracht is "Deze wet heeft uitwerking met ingang van ... (datum)" ("La présente loi produit ses effets le ... (date)"). Zie *Beginnelsen van de wetgevingstechniek. Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten*, Raad van State, 2008, formule F 4-5-1-3, te raadplegen op de internetsite van de Raad van State (www.raadvst-consetat.be).

lorsqu'elle est indispensable à la réalisation d'un objectif d'intérêt général³.

Il a été demandé au délégué si la rétroactivité en projet peut être justifiée à la lumière de la réalisation d'un objectif d'intérêt général. Le délégué a répondu à cette question en ces termes:

"De terugwerkende kracht is in de huidige context noodzakelijk voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang, zijnde het vrijwaren van de volksgezondheid. De sinds september lopende vaccinatiecampagne (COVID-19-herfstbooster), waarbij de vaccinatie aanbevolen wordt maar geen verplichting uitmaakt, beoogt effectief de verspreiding van het virus maximaal in te dijken. In dit verband is het de bedoeling om werknemers maximaal te stimuleren zich te laten vaccineren. Uit wetenschappelijke modellen blijkt immers dat een zo breed mogelijke vaccinatie onder de bevolking tot een beduidende ontlasting van de huisartsen leidt."

On ne peut se rallier purement et simplement à cette argumentation. En effet, on conçoit difficilement pour quel motif - et même de quelle manière - une personne qui s'est déjà fait vacciner ou qui a déjà accompagné l'une des personnes visées dans l'avant-projet à se faire vacciner, devra ou pourra encore être incitée à le faire par la suite consécutivement à l'octroi rétroactif d'un droit au petit chômage. En outre, le régime en projet requiert que le travailleur avertisse préalablement l'employeur (article 3, alinéa 3, de l'avant-projet), ce qui peut difficilement intervenir avec effet rétroactif. Il en va de même des obligations imposées à l'employeur par l'article 3, alinéa 5, de l'avant-projet.

Pour autant que l'intention soit que les employeurs et les travailleurs appliquent déjà le régime en projet avant son adoption, il convient d'observer que la section de législation a déjà indiqué maintes fois par le passé que le procédé consistant à instaurer immédiatement une mesure, sans attendre l'adoption de la base légale ou réglementaire nécessaire, et à conférer ensuite à celle-ci, une fois adoptée, un effet rétroactif pour le temps nécessaire à couvrir la pratique déjà courante, ne peut pas, en principe, être admis.

Il doit être proscrit, en premier lieu, parce qu'il déroge aux règles normales qui régissent l'adoption de lois de sorte que ces règles risquent ainsi d'être vidées de leur substance, en deuxième lieu, parce qu'il restreint concrètement dans certains cas le pouvoir de décision du législateur, en troisième lieu, parce que le contenu du nouveau régime communiqué n'est pas publié conformément à l'article 190 de la Constitution

³ Jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle, voir notamment: C.C., 21 novembre 2013, n° 158/2013, B.24.2; C.C., 19 décembre 2013, n° 172/2013, B.22; C.C., 29 janvier 2014, n° 18/2014, B.10; C.C., 9 octobre 2014, n° 146/2014, B.10.1; C.C., 22 janvier 2015, n° 1/2015, B.4; C.C., 7 mai 2015, n° 54/2015, B.12; C.C., 14 janvier 2016, n° 3/2016, B.22; C.C., 3 février 2016, n° 16/2016, B.12.1; C.C., 28 avril 2016, n° 58/2016, B.9.2; C.C., 9 février 2017, n° 15/2017, B.9.2; C.C., 21 décembre 2017, n° 145/2017, B.16.2; C.C., 19 juillet 2018, n° 100/2018, B.13; C.C., 3 juin 2021, n° 82/2021, B.6; C.C., 23 juin 2022, n° 85/2022, B.10.2.

worden verantwoord wanneer ze onontbeerlijk is voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.³

Er werd aan de gemachtigde gevraagd of de ontworpen retroactiviteit kan verantwoord worden in het licht van de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang. De gemachtigde beantwoordde deze vraag als volgt:

"De terugwerkende kracht is in de huidige context noodzakelijk voor de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang, zijnde het vrijwaren van de volksgezondheid. De sinds september lopende vaccinatiecampagne (COVID-19-herfstbooster), waarbij de vaccinatie aanbevolen wordt maar geen verplichting uitmaakt, beoogt effectief de verspreiding van het virus maximaal in te dijken. In dit verband is het de bedoeling om werknemers maximaal te stimuleren zich te laten vaccineren. Uit wetenschappelijke modellen blijkt immers dat een zo breed mogelijke vaccinatie onder de bevolking tot een beduidende ontlasting van de huisartsen leidt."

Deze argumentatie kan niet zonder meer worden bijgetreden. Men kan zich immers moeilijk voorstellen waarom – en zelfs hoe – een persoon die zichzelf reeds heeft laten vaccineren of die een van de in het voorontwerp beoogde personen reeds heeft begeleid met het oog op vaccinatie, daartoe achteraf nog moet of kan worden gestimuleerd door het retroactief toekennen van een recht op klein verlet. Bovendien vereist de ontworpen regeling dat de werknemer de werkgever vooraf verwittigt (artikel 3, derde lid, van het voorontwerp), hetgeen bezwaarlijk met terugwerkende kracht kan plaatsvinden. Hetzelfde geldt voor de verplichtingen die de werkgever worden opgelegd in artikel 3, vijfde lid, van het voorontwerp.

Voor zover het de bedoeling zou zijn dat werkgevers en werknemers de ontworpen regeling al zouden toepassen vooraleer deze tot stand is gekomen, moet worden opgemerkt dat de afdeling Wetgeving er in het verleden reeds meermaals op heeft gewezen dat het procedé waarbij een regeling onmiddellijk wordt ingevoerd zonder dat de totstandkoming van de noodzakelijke wettelijke of reglementaire basis wordt afgewacht en waarbij aan die regeling dan, wanneer zij uiteindelijk tot stand komt, terugwerkende kracht wordt verleend voor zoveel tijd als nodig is om de reeds gangbare praktijk te bevestigen, in beginsel niet toelaatbaar is.

Dit is vooreerst het geval omdat met dat procedé wordt afgeweken van de normale regels die moeten worden gevolgd bij de totstandkoming van wetten zodat aldus die regels dreigen te worden uitgehold, ten tweede, omdat erdoor de beslissingsbevoegdheid van de wetgever in sommige gevallen feitelijk aan banden wordt gelegd, ten derde, omdat de inhoud van de nieuwe meegedeelde regeling niet wordt

³ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, zie o.m. GwH 21 november 2013, nr. 158/2013, B.24.2; GwH 19 december 2013, nr. 172/2013, B.22; GwH 29 januari 2014, nr. 18/2014, B.10; GwH 9 oktober 2014, nr. 146/2014, B.10.1; GwH 22 januari 2015, nr. 1/2015, B.4; GwH 7 mei 2015, nr. 54/2015, B.12; GwH 14 januari 2016, nr. 3/2016, B.22; GwH 3 februari 2016, nr.16/2016, B.12.1; GwH 28 april 2016, nr. 58/2016, B.9.2; GwH 9 februari 2017, nr. 15/2017, B.9.2; GwH 21 december 2017, nr. 145/2017, B.16.2; GwH 19 juli 2018, nr. 100/2018, B.13; GwH 3 juni 2021, nr. 82/2021, B.6; GwH 23 juni 2022, nr. 85/2022, B.10.2.

et, enfin, parce que le procédé suivi est source d'insécurité juridique pour les destinataires des normes concernées.

Il résulte de ce qui précède qu'il est permis de douter que tous les éléments du régime en projet puissent effectivement faire l'objet d'une application rétroactive et que par ailleurs, une telle application devrait pouvoir être justifiée d'une manière plus adéquate au regard de la réalisation d'un objectif d'intérêt général⁴. L'argumentation avancée par le délégué pourrait certes constituer un motif pour examiner avec diligence, le cas échéant, le régime en projet ou pour prévoir un autre régime d'entrée en vigueur qui diffère du délai usuel d'entrée en vigueur des lois (dix jours après publication), mais elle ne justifie pas suffisamment la rétroactivité envisagée, à supposer que celle-ci soit applicable en pratique à tous les éléments de la loi en projet.

Le greffier,

Wim GEURTS

Le président,

Marnix VAN DAMME

bekendgemaakt op een wijze als bedoeld bij artikel 190 van de Grondwet en, ten slotte, omdat het gevolgde procedé een bron van rechtsonzekerheid is voor de bestemmingen van de betrokken normen.

Uit wat voorafgaat volgt dat eraan kan worden getwijfeld of alle onderdelen van de ontworpen regeling wel degelijk voor een retroactieve toepassing in aanmerking komen en dat, afgezien daarvan, dergelijke toepassing op een meer afdoende wijze zou moeten kunnen worden verantwoord in het licht van de verwezenlijking van een doelstelling van algemeen belang.⁴ De door de gemachtigde aangevoerde argumentatie zou weliswaar een reden kunnen uitmaken om de ontworpen regeling in voorkomend geval met spoed te behandelen of om in een andere regeling van inwerkingtreding te voorzien die afwijkt van de gebruikelijke termijn van inwerkingtreding van wetten (tien dagen na de bekendmaking), maar zij biedt geen afdoende verantwoording voor de beoogde retroactiviteit, al aangenomen dat deze laatste praktisch toepasbaar zou zijn voor alle onderdelen van de ontworpen wet.

De griffier,

Wim GEURTS

De voorzitter,

Marnix VAN DAMME

⁴ Pareille justification pourrait figurer dans l'exposé des motifs de l'avant-projet. À cet égard, le choix de la date du 1^{er} octobre 2022 pourrait être précisé dans le contexte du principe d'égalité consacré par la Constitution.

⁴ Dergelijke verantwoording zou kunnen worden opgenomen in de memorie van toelichting bij het voorontwerp. Daarbij zou dan tevens de keuze van de datum van 1 oktober 2022 nader kunnen worden geduid tegen de achtergrond van het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel.

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:

CHAPITRE 1^{ER}**Disposition introductive et champ d'application****Article 1^{er}**

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

Art. 2

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

CHAPITRE 2**Droit à l'absence rémunérée au travail****Art. 3**

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19. Le travailleur a ce droit pendant le temps nécessaire à la vaccination. Le travailleur a également ce droit pour accompagner un enfant mineur, avec lequel il cohabite, pendant le temps nécessaire à sa vaccination contre le coronavirus COVID-19. Lorsque le travailleur vit avec l'autre parent de l'enfant, ce droit ne peut être exercé pour une même période que par l'un d'eux. Le travailleur a également le droit d'accompagner une personne majeure handicapée ou sous tutelle, qu'il s'agisse de son propre enfant ou d'une personne dont il est le tuteur légal, pendant le temps nécessaire pour faire vacciner cette personne

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:

HOOFDSTUK 1**Algemene bepaling en toepassingsgebied****Artikel 1**

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

Art. 2

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

HOOFDSTUK 2**Recht op betaalde afwezigheid van het werk****Art. 3**

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19. De werknemer heeft dit recht gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie. De werknemer heeft dit recht eveneens om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te begeleiden gedurende de tijd die nodig is om dit kind te laten vaccineren tegen het coronavirus COVID-19. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan dit recht voor éénzelfde periode slechts door één van hen worden uitgeoefend. De werknemer heeft eveneens het recht een meerderjarige persoon met een handicap of onder voogdij te begeleiden, ongeacht of het

contre le coronavirus COVID-19. Toutefois, ce droit ne peut être exercé que par l'un des parents ou par l'un des tuteurs.

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

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur doit avertir préalablement l'employeur et dans le plus bref délai dès qu'il connaît le moment du créneau horaire de la vaccination pour lui, pour l'enfant visé au premier alinéa ou pour la personne handicapée ou dont il est le tuteur visée au premier alinéa. Il doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il est accordé.

À la demande de l'employeur, le travailleur doit en fournir la preuve. La présentation de la confirmation du rendez-vous à être présent à un moment donné dans un lieu où la vaccination est administrée, constitue une preuve suffisante. Pour autant que la confirmation ne mentionne pas quand le travailleur, l'enfant visé au premier alinéa ou la personne handicapée ou dont il est le tuteur visée au premier alinéa 1 doit être présent dans un lieu où la vaccination est administrée, l'invitation doit être présentée.

L'employeur ne peut utiliser les informations ainsi obtenues que dans le but d'organiser le travail et d'assurer une administration correcte des salaires. L'employeur n'est pas autorisé à prendre une copie de la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous. L'employeur peut seulement enregistrer l'absence du travailleur comme absence petit chômage. Il est interdit pour l'employeur d'enregistrer la raison du petit chômage et/ou d'enregistrer le fait que le travailleur ou la personne qu'il accompagne au centre de vaccination a des problèmes de santé.

om zijn eigen kind gaat dan wel om iemand over wie hij het wettelijk voogdijschap uitoefent, en wel gedurende de tijd die nodig is om die persoon tegen het COVID-19-coronavirus te laten vaccineren. Dat recht kan echter uitsluitend worden uitgeoefend door een van de ouders of door een van de voogden.

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

Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen en zo spoedig mogelijk vanaf het moment waarop hij kennis heeft van het tijdstip of tijdsslot van de vaccinatie voor hem, voor het in het eerste lid bedoelde kind of voor de persoon met een handicap of over wie men de voogdij heeft zoals bedoeld in het eerste lid. Hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer hiervan het bewijs voor te leggen. Het voorleggen van de bevestiging van de afspraak om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, geldt als voldoende bewijs. In zoverre de bevestiging niet vermeldt wanneer de werknemer, het in het eerste lid bedoelde kind of de persoon met een handicap of over wie men de voogdij heeft zoals bedoeld in het eerste lid, aanwezig dient te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, dient de uitnodiging voorgelegd te worden.

De werkgever mag de informatie die hij aldus verkrijgt enkel gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie. Het is de werkgever niet toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Het is de werkgever enkel toegestaan om de afwezigheid van de werknemer te registreren als klein verlet. Het is de werkgever niet toegestaan om te reden van het klein verlet te registreren en/of te registreren dat de werknemer of de persoon die hij naar het vaccinatiecentrum begeleidt gezondheidsproblemen heeft.

CHAPITRE 3

Entrée en vigueur et application dans le temps

Art. 4

La présente loi produit ses effets le 1^{er} octobre 2022 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

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} au plus tard au 31 mars 2023.

Donné à Bruxelles, le 20 octobre 2022

PHILIPPE

PAR LE ROI:

Le ministre du Travail,

Pierre-Yves DERMAGNE

HOOFDSTUK 3

Inwerkingtreding en temporele werking

Art. 4

Deze wet heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2022 en treedt buiten werking op 31 december 2022.

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 31 maart 2023.

Gegeven te Brussel, 20 oktober 2022

FILIP

VAN KONINGSWEGE:

De minister van Werk,

Pierre-Yves DERMAGNE



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Avis n° 25/2021 du 8 mars 2021

Objet : Avis concernant un avant-projet de loi accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19 (CO-A-2021-038)

L'Autorité de protection des données (ci-après l' "Autorité") ;

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 "la LCA") ;

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* (Règlement général sur la protection des données, ci-après "le 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 "la LTD") ;

Vu la demande d'avis de Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-premier Ministre et Ministre de l'Économie et du Travail, reçue le 24/02/2021 ;

Vu le rapport de Madame Alexandra Jaspar, Directrice du Centre de Connaissances de l'Autorité de protection des données ;

Émet, le 8 mars 2021, l'avis suivant :

I. OBJET DE LA DEMANDE

1. L'avant-projet de loi *accordant un droit au petit chômage aux travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19*, ci-après le projet, qui est soumis en urgence pour avis, autorise un travailleur à s'absenter sans perte de salaire lorsqu'il répond pendant ses heures de travail à l'invitation à se faire vacciner. Cette mesure doit contribuer à parvenir à un taux de vaccination de la population le plus élevé possible en vue de lutter contre la pandémie de coronavirus. Il s'agit d'une mesure temporaire qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021, date à laquelle toute personne qui le souhaite devrait être vaccinée.

2. L'application concrète de cette mesure requiert le traitement d'informations relatives au travailleur dans le chef de l'employeur. En vertu de l'article 3, deuxième alinéa du projet, le travailleur doit informer au préalable l'employeur du moment où il peut se présenter pour être vacciné. Si l'employeur le demande, le travailleur doit en fournir la preuve. L'article 3, troisième alinéa du projet précise que les documents suivants constituent une preuve suffisante : l'invitation à être vacciné **et** la confirmation du rendez-vous, pour autant qu'elle soit facilement disponible pour le travailleur. Il est indéniable que dans le cadre de l'utilisation par un travailleur du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus, l'employeur obtient des informations liées à la santé de ce travailleur.

II. EXAMEN DE LA DEMANDE

a) Base juridique

3. Tout traitement de données à caractère personnel doit reposer sur une base juridique au sens de l'article 6 du RGPD. En outre, le traitement de catégories particulières de données à caractère personnel¹ visées par l'article 9 du RGPD est soumis à des conditions strictes.

4. Le traitement dans le chef de l'employeur, dans la mesure où il concerne des données à caractère personnel ordinaires, peut s'appuyer sur une obligation légale (article 6.1.c) du RGPD).

5. Comme cela a déjà été souligné au point 2, l'utilisation du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus conduit, dans le chef de l'employeur, à la collecte d'une information liée à la santé de son travailleur. Cette information fait partie des catégories particulières de données à caractère personnel dont le traitement est interdit (article 9.1 du RGPD), à moins qu'il

¹ Ce sont les données à caractère personnel qui révèlent l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.

puisse reposer sur un des fondements juridiques mentionnés à l'article 9.2 du RGPD. En l'occurrence, le traitement de données relatives à la santé peut se baser sur l'article 9.2.g) du RGPD, à savoir *le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public important, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre*. Ce même article exige toutefois à cet égard que *des mesures adéquates et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée* soient prévues. Une attention particulière sera accordée ci-après à ces mesures adéquates et spécifiques.

b) Finalités

6. Dans le cadre de l'exercice par un travailleur du droit au petit chômage en vue de se faire vacciner contre le coronavirus, l'employeur enregistrera aussi bien le moment de l'absence du travailleur que le type d'absence (petit chômage). L'Autorité présume que cela est nécessaire pour permettre à l'employeur de prendre des mesures en vue de l'organisation du travail d'une part et de l'administration correcte des salaires d'autre part.

7. Dans le chef de l'employeur en tant que responsable du traitement, ce sont les deux seules finalités du traitement des données à caractère personnel susmentionnées. Ce sont des finalités déterminées, explicites et légitimes (article 6.1.b) du RGPD). Elles doivent être mentionnées explicitement dans le texte du projet. La mention de ces finalités dans le projet constitue une garantie qui indique clairement que les employeurs ne peuvent utiliser les données pour aucune autre finalité, ce qui est essentiel, au vu des informations sensibles que le travailleur doit divulguer pour utiliser le droit au petit chômage.

c) Proportionnalité

8. L'article 5.1.c) du RGPD prévoit que les données à caractère personnel doivent être adéquates, pertinentes et limitées à ce qui est nécessaire au regard des finalités visées (minimisation des données).

9. En vertu de l'article 3, troisième alinéa du projet, le travailleur doit - lorsque l'employeur le demande - présenter son invitation à la vaccination **ainsi que** la confirmation du rendez-vous.

10. L'employeur doit être en mesure de contrôler le motif du petit chômage. À cet effet, il suffit que le travailleur **présente** l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous à l'employeur afin que ce dernier puisse contrôler le moment du rendez-vous. Il est donc exclu que l'employeur prenne une copie de l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou qu'il retranscrive manuellement les informations qu'elle contient pour les ajouter par

exemple au dossier du personnel du travailleur concerné. Le texte du projet doit être adapté en ce sens. Cette précision n'est pas uniquement essentielle en vue du respect du principe de minimisation des données, elle constitue également une garantie afin d'éviter l'enregistrement inutile d'informations sensibles.

11. L'Autorité estime que présenter l'invitation à la vaccination et la confirmation du rendez-vous est excessif. Il appartient à l'auteur du projet de faire un choix. Afin d'éviter qu'un travailleur n'obtienne pas le petit chômage parce qu'il ne peut pas présenter le document requis, il importe de vérifier de quel document parmi ceux susmentionnés chaque travailleur pourra disposer avec certitude.

12. Au point 6.4.2 de son avis n° 68.881/1 du 23 février 2021, le Conseil d'État affirme que ce n'est pas tant l'invitation à la vaccination qui doit être présentée sur demande mais plutôt la confirmation. Le Conseil d'État est donc aussi d'avis que présenter l'invitation et la confirmation est excessif.

13. L'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous contient les données suivantes : les nom et prénom du travailleur, le lieu de la vaccination, le moment de la vaccination et le code de vaccination. La réalisation des finalités mentionnées aux points 6 et 7 n'exige, dans le chef de l'employeur, que le traitement d'une donnée, à savoir le moment du rendez-vous et donc le moment auquel le travailleur sera absent. L'employeur prendra évidemment connaissance du fait qu'il s'agit d'une absence pour une vaccination mais l'enregistrement de ce motif n'est pas nécessaire. Après avoir contrôlé l'invitation à la vaccination, il suffit d'enregistrer cette absence en tant que petit chômage à l'aide du code ou de la mention habituel(le) indiquant le petit chômage de manière à ce qu'elle ne puisse pas être distinguée des autres cas de petit chômage. L'application du régime de ce petit chômage ne peut en effet pas conduire à ce que l'employeur établisse une liste de ses travailleurs vaccinés. Il ressort des informations relatives à la stratégie de vaccination que le but est d'inviter d'abord les habitants plus âgés (+ de 65 ans) à se faire vacciner et ensuite les personnes qualifiées de patients à risques. Le fait que l'on commence la vaccination avec les patients à risques sera certainement suffisamment médiatisé. Cela signifie donc que le moment où l'on est invité à se faire vacciner peut comporter une indication relative à l'état de santé de la personne concernée. L'employeur ne peut pas non plus noter ou enregistrer sur la base de ce moment, sous quelque forme que ce soit, qu'un travailleur a des problèmes de santé. Il est recommandé de préciser explicitement dans le projet les deux aspects précités. Cette mention dans le projet constitue aussi une mesure appropriée et spécifique au sens de l'article 9.1.g) du RGPD.

d) Délai de conservation

14. En vertu de l'article 5.1.e) du RGPD, les données à caractère personnel ne peuvent pas être conservées sous une forme permettant l'identification des personnes concernées pendant une durée excédant celle nécessaire à la réalisation des finalités pour lesquelles elles sont traitées.

15. Au point 4.1 de son avis n° 68.881/1 du 23 février 2021, le Conseil d'État s'est également montré critique à l'égard du fait que le projet ne régissait pas la destruction des informations.

16. Si les mesures spécifiques proposées par l'Autorité dans le présent avis sont intégrées dans le projet, à savoir :

- le travailleur doit uniquement présenter à l'employeur l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous ;
- l'interdiction pour l'employeur de prendre une copie de l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous ;
- l'interdiction d'enregistrer le motif de ce petit chômage ;

seul le moment du rendez-vous est en fait traité et *de facto*, aucune information sensible n'est enregistrée par l'employeur. Dans ce cas, il n'y a aucune objection à l'application des délais de conservation applicables aux autres formes de petit chômage.

17. Si les mesures spécifiques susmentionnées ne sont pas instaurées, l'employeur enregistre des informations relatives à la santé de ses travailleurs et il faut explicitement mentionner combien de temps ces informations peuvent être conservées.

**PAR CES MOTIFS,
l'Autorité,**

constate que le texte du projet doit être adapté de manière à refléter clairement les points précisés ci-dessous :

- les finalités du traitement doivent être mentionnées (points 6 et 7) ;
- le travailleur ne doit présenter que l'invitation à la vaccination/la confirmation du rendez-vous (points 10 et 13) ;
- interdiction pour l'employeur de prendre une copie de l'invitation à la vaccination/la

Avis 25/2021 - 6/6

confirmation du rendez-vous, sous quelque forme que ce soit, ou de retranscrire manuellement les informations qu'elle contient, à l'exception du moment du rendez-vous (points 10 et 16) ;

- il suffit de présenter soit l'invitation à la vaccination, soit la confirmation du rendez-vous (point 11) ;
- après avoir contrôlé l'invitation à la vaccination ou la confirmation du rendez-vous, cette absence peut être enregistrée en tant que petit chômage à l'aide du code ou de la mention habituel(le) indiquant le petit chômage de manière à ne pas pouvoir être distinguée des autres cas de petit chômage (point 13) ;
- si les garanties proposées ne sont pas reprises dans le texte, le délai de conservation doit être défini (points 16 et 17).



Alexandra Jaspar
Directrice du Centre de Connaissances





Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 25/2021 van 8 maart 2021

Betreft: Advies m.b.t. 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 (CO-A-2021-038)

De Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna de "Autoriteit");

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

Gelet op de 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 het verzoek om advies van de heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, ontvangen op 24/02/2021;

Gelet op het verslag van mevrouw Alexandra Jaspar, Directeur van het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit ;

Brengt op 8 maart 2021 het volgend advies uit:

I. VOORWERP VAN DE AANVRAAG

1. Het 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*, hierna het ontwerp, dat bij hoogdringendheid voor advies wordt voorgelegd, staat een werknemer toe om zonder loonverlies afwezig te zijn wanneer hij tijdens de werkuren gevolg geeft aan de uitnodiging om zich te laten vaccineren. Deze maatregel moet bijdragen tot de realisatie van een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad van de bevolking met het oog op de bestrijding van coronapandemie. Het is een tijdelijke maatregel die buiten werking treedt op 31 december 2021, tijdstip waarop iedereen die dat wenst, gevaccineerd zou moeten zijn.

2. De concrete toepassing van deze maatregel vereist de verwerking van informatie m.b.t. de werknemer in hoofde van de werkgever. Krachtens artikel 3, tweede lid, van het ontwerp moet de werknemer de werkgever vooraf op de hoogte brengen van het tijdstip waarop hij zich voor vaccinatie mag aanmelden. Wanneer de werkgever het verzoekt moet de werknemer hiervan het bewijs voorleggen. Artikel 3, derde lid, van het ontwerp bepaalt dat als voldoende bewijs geldt: de uitnodiging om gevaccineerd te worden **en** de bevestiging van de afspraak voor zover deze eenvoudig beschikbaar is voor de werknemer. Men kan er niet om heen dat de werkgever n.a.v. het gebruik door een werknemer van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, informatie verwerft die verband houdt met de gezondheid van die werknemer.

II. ONDERZOEK VAN DE AANVRAAG

a) *Rechtsgrond*

3. Elke verwerking van persoonsgegevens moet steunen op een rechtsgrond in de zin van artikel 6 AVG. Bovendien is de verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens¹ gevisieerd door artikel 9 AVG aan strikte voorwaarden onderworpen.

4. De verwerking in hoofde van de werkgever kan, voor zover ze betrekking heeft op gewone persoonsgegevens, gesteund worden op een wettelijke verplichting (artikel 6.1.c) AVG).

5. Zoals reeds aangestipt in punt 2, leidt het gebruik van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, in hoofde van de werkgever tot de verzameling van een informatie die verband houdt met de gezondheid van zijn werknemer. Deze informatie maakt deel uit van de bijzondere categorieën van

¹ Dit zijn persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, of het lidmaatschap van een vakbond blijken, en verwerking van genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, of gegevens over gezondheid, of gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.

persoonsgegevens waarvan de verwerking verboden is (artikel 9.1 AVG) tenzij de verwerking kan gestoeld worden op een van de rechtsgronden vermeld in artikel 9.2 AVG. *In casu* kan de verwerking van gegevens over de gezondheid gebaseerd worden op artikel 9.2. g) AVG, namelijk *de verwerking is noodzakelijk om redenen van zwaarwegend algemeen belang, op grond van Unierecht of lidstatelijk recht*. Datzelfde artikel vereist daarbij wel dat *passende en specifieke maatregelen worden getroffen ter bescherming van de grondrechten en de fundamentele belangen van de betrokkene*. Aan deze passende en specifieke maatregelen zal hierna bijzondere aandacht worden geschonken.

b) Doeleinden

6. De werkgever zal n.a.v. de uitoefening door een werknemer van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, zowel het tijdstip van afwezigheid van de werknemer evenals het type van afwezigheid (klein verlet) registreren. De Autoriteit veronderstelt dat dit nodig is om de werkgever toe te laten maatregelen te nemen met het oog op de organisatie van het werk enerzijds en het verzorgen van een correcte loonadministratie anderzijds.

7. In hoofde van de werkgever als verwerkingsverantwoordelijke zijn dit de enige twee doeleinden van de verwerking van de hiervoor vermelde persoonsgegevens. Dit zijn welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden (artikel 6.1.b) AVG). Ze moeten uitdrukkelijk in de tekst van het ontwerp worden vermeld. De vermelding van deze doeleinden in het ontwerp vormt een waarborg die duidelijk maakt dat de werkgevers de gegevens voor geen andere doeleinden kunnen en mogen gebruiken, wat gelet op de gevoelige informatie die de werknemer moet prijsgeven om van het recht op klein verlet gebruik te maken, essentieel is.

c) Proportionaliteit

8. Artikel 5.1.c), AVG bepaalt dat persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de beoogde doeleinden ('minimale gegevensverwerking').

9. Krachtens artikel 3, derde lid, van het ontwerp moet de werknemer - wanneer de werkgever erom verzoekt - zijn vaccinatie-uitnodiging voorleggen **en** de bevestiging van de afspraak.

10. De werkgever moet in de mogelijkheid zijn om de reden voor het klein verlet te controleren. Daartoe volstaat het dat de werknemer de vaccinatie-uitnodiging/afspraakbevestiging **toont** aan de werkgever zodat deze laatste het tijdstip van de afspraak kan controleren. Het is dus uitgesloten dat de werkgever onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-uitnodiging/afspraakbevestiging neemt of de informatie die ze bevat manueel overschrijft om deze bijvoorbeeld toe te voegen aan het personeelsdossier van de betrokken werknemer. De tekst van het ontwerp moet in die zin worden

aangepast. Deze precisering is niet alleen essentieel met het oog op het respect van het principe van minimale gegevensverwerking, het vormt tevens een garantie ter voorkoming van het onnodig registreren van gevoelige informatie.

11. De Autoriteit is van oordeel dat het tonen én van de vaccinatie-uitnodiging én van de bevestiging van de afspraak overmatig is. Het is aan de steller van het ontwerp om een keuze te maken. Teneinde te vermijden dat een werknemer geen klein verlet krijgt omdat hij niet het vereiste document kan tonen, is het belangrijk na te gaan over welk van de voormelde documenten elke werknemer met zekerheid zal kunnen beschikken.

12. In punt 6.4.2 van zijn advies nr. 68.881/1 van 23 februari 2021 stelt de Raad van State dat het niet zozeer de vaccinatie-uitnodiging is die op verzoek moet worden voorgelegd maar eerder de bevestiging. Hij is dus ook van oordeel dat én de uitnodiging én de bevestiging tonen, overmatig is.

13. De vaccinatie-uitnodiging/afsprakenbevestiging bevat de volgende gegevens: de naam en voornaam van de werknemer, de plaats van de vaccinatie, het tijdstip van de vaccinatie en de vaccinatiecode. De realisatie van de doeleinden vermeld in de punten 6 en 7 vereist in hoofdte van de werkgever slechts de verwerking van 1 gegeven, namelijk het tijdstip van de afspraak en dus het tijdstip waarop de werknemer afwezig zal zijn. De werkgever zal natuurlijk wel kennis nemen van het feit dat het een afwezigheid is voor vaccinatie, maar de registratie van deze reden is niet noodzakelijk. Het volstaat om, na controle van de vaccinatie-uitnodiging, die afwezigheid als klein verlet te boeken aan de hand van de gebruikelijke code of vermelding waarmee het klein verlet wordt aangegeven zodat het niet te onderscheiden valt van de andere gevallen van klein verlet. De toepassing van de regeling van dit klein verlet mag er immers niet toe leiden dat de werkgever eigenlijk een lijst aanlegt van zijn gevaccineerde werknemers. Uit de berichtgeving m.b.t de vaccinatiestrategie blijkt dat het de bedoeling is dat eerst de oudere inwoners (+ 65 jaar) zullen uitgenodigd worden voor vaccinatie en daarna de personen die als risicopatiënt worden aangemerkt. Aan het feit dat gestart wordt met de vaccinatie van risicopatiënten, zal ongetwijfeld de nodige publiciteit worden gegeven. Dit betekent dus dat het tijdstip waarop men voor vaccinatie wordt uitgenodigd een indicatie kan bevatten m.b.t. de gezondheidstoestand van de betrokkene. Het is evenmin toegelaten dat de werkgever op basis van dit tijdstip onder welke vorm dan ook noteert of registreert dat een werknemer gezondheidsproblemen heeft. Het is aangewezen beide hiervoor vermelde aspecten uitdrukkelijk in het ontwerp te vermelden. Het vormt tevens een passende en specifieke maatregel in de zin van artikel 9.1.g) AVG.

d) Bewaartermijn

14. Krachtens artikel 5.1.e) AVG mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard, in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen te identificeren, dan noodzakelijk voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.

15. De Raad van State liet zich in punt 4.1. van zijn advies nr. 68.881/1 van 23 februari 2021 ook kritisch uit over het feit dat het ontwerp de vernietiging van de informatie niet regelde.

16. Indien de specifieke maatregelen die door de Autoriteit in dit advies worden voorgesteld in het ontwerp worden geïntegreerd, namelijk:

- de werknemer moet alleen de vaccinatie-uitnodiging/afpraakbevestiging tonen aan de werkgever;
- het verbod voor de werkgever om onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-uitnodiging/afpraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven met uitzondering van het tijdstip van de afspraak;
- het verbod om de reden van dit klein verlet te registreren;

wordt eigenlijk alleen het tijdstip van de afspraak verwerkt en wordt *de facto* geen gevoelige informatie door de werkgever geregistreerd. In dat geval is er geen bezwaar tegen dat de bewaartermijnen die van toepassing zijn op de andere vormen van klein verlet worden toegepast.

17. Bij gebrek aan het invoeren van de hiervoor vermelde specifieke maatregelen, registreert de werkgever informatie over de gezondheid van zijn werknemers en moet uitdrukkelijk worden vermeld hoe lang deze informatie mag worden bewaard.

OM DEZE REDENEN**De Autoriteit,**

stelt vast dat de tekst van het ontwerp moet worden aangepast zodat de hierna vermelde punten duidelijk tot uiting komen:

- de doeleinden van de verwerking moeten vermeld worden (punten 6 en 7);
- de werknemer moet de vaccinatie-uitnodiging/afpraakbevestiging alleen maar tonen (punten 10 en 13);
- verbod voor de werkgever om onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-

Advies 25/2021 - 6/6

uitnodiging/ afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven met uitzondering van het tijdstip van de afspraak (punten 10 en 16);

- het volstaat dat hetzij de vaccinatie-uitnodiging hetzij de afspraakbevestiging wordt getoond (punt 11);
- na controle van de vaccinatie-uitnodiging of de afspraakbevestiging, kan die afwezigheid als klein verlet slechts geboekt worden aan de hand van de gebruikelijke code of vermelding waarmee het klein verlet wordt aangegeven zodat het niet te onderscheiden valt van de andere gevallen van klein verlet (punt 13);
- indien de voorgestelde waarborgen niet worden opgenomen in de tekst, bewaartermijn bepalen (punten 16 en 17).



Alexandra Jaspar
Directeur van het Kenniscentrum

