

67031/1

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE 2019

13 septembre 2019

PROPOSITION DE LOI

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

(déposée par M. Björn Anseeuw et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

BUITENGEWONE ZITTING 2019

13 september 2019

WETSVOORSTEL

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

(ingediend door de heer Björn Anseeuw c.s.)

RÉSUMÉ

Même si l'envoi de certains documents sociaux peut se faire par voie électronique depuis 2007, l'envoi sur support papier reste toujours la norme.

En raison des nombreux avantages de la numérisation (disponibilité et conservation garanties des documents, économie de frais de port, respect de l'environnement), cette proposition de loi vise à renverser le principe légal et à faire de l'envoi électronique la norme.

Il doit toutefois rester possible de demander des documents sur support papier, étant donné qu'il peut y avoir de bonnes raisons de le faire (absence de support électronique, contrôle physique du courrier). Un employeur ne peut pas non plus se soustraire à ses obligations en envoyant un document uniquement par voie électronique.

SAMENVATTING

Hoewel sinds 2007 de verzending van bepaalde arbeidsrechtelijke documenten langs elektronische weg mogelijk is, blijft verzending op papier nog steeds de standaard.

Vanwege de vele voordelen van digitalisering (gegarandeerde beschikbaarheid en bewaring van de documenten, besparing van portkosten, milieuvriendelijkheid) wil dit wetsvoorstel het wettelijke principe omkeren en van de elektronische verzending de norm maken.

Papieren documenten vragen moet echter steeds mogelijk blijven, aangezien daartoe goede redenen kunnen bestaan (gebrek aan elektronische drager, fysieke controle over de post). Evenmin zou een werkgever zich van zijn taak kunnen onttrekken door een document enkel nog elektronisch te versturen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-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
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55e 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 vertaald 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 belge)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend, en l'adaptant, le texte de la proposition DOC 54 3173/001.

En 2019, il ne reste plus beaucoup de processus qui ne sont pas numérisés. La numérisation est aujourd'hui la norme, même pour les particuliers. Si on se penche par exemple sur le nombre d'utilisateurs des services de *pc* et *mobile banking*, force est de constater qu'à la fin de l'année 2016, on comptait déjà respectivement 11,8 et 4,5 millions d'abonnements. Curieusement, cela ne s'applique pas encore pleinement à notre droit du travail.

Même si la loi autorise l'envoi de certains documents sociaux par voie électronique depuis 2007 déjà, il s'avère néanmoins que les employeurs continuent d'envoyer nombre de ces documents sur support papier. En effet, la loi autorise, mais n'oblige pas, de les envoyer par voie électronique. Il s'agit des documents suivants:

- le compte individuel tel que visé à l'article 4, § 1^{er}, 2°, de l'arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux;

- l'état des prestations du travailleur visé à l'article 9^{quater}, alinéa 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

- le décompte visé à l'article 15, alinéa 1^{er}, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;

- le document visé à l'article 20*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que l'employeur est tenu de remettre à un travailleur amené à exercer son travail dans un pays étranger pour une durée qui excède un mois;

- le certificat visé à l'article 21 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, que l'employeur est tenu de délivrer au travailleur lorsque son contrat prend fin et qui mentionne la date du début et de la fin du contrat, ainsi que la nature du travail effectué.

Il s'agit ici très probablement d'un cas classique de "dépendance au sentier". Normaliser l'échange électronique de ces documents présente pourtant un certain nombre d'avantages, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Ce système permet ainsi d'avoir toujours les documents à portée de main et donc de ne pas les

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt, met een aantal aanpassingen, de tekst over van voorstel DOC 54 3173/001.

Anno 2019 zijn nog weinig processen denkbaar die niet gedigitaliseerd zijn. Digitalisering is thans de norm, ook bij particulieren. Wanneer we een blik werpen op bijvoorbeeld het aantal gebruikers van het internet- en mobiel bankieren, ging het eind 2016 respectievelijk om 11,8 en 4,5 miljoen abonnementen. Eigenaardig genoeg geldt dit evenwel nog niet helemaal voor ons arbeidsrecht.

Hoewel de wet reeds in 2007 verzending van bepaalde arbeidsrechtelijke documenten langs elektronische weg toeliet, blijkt evenwel dat werkgevers vele van deze documenten nog steeds op papier versturen. De wet laat immers enkel de mogelijkheid om ze elektronisch te versturen. Het gaat om volgende documenten:

- de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;

- de staat van de prestaties van de werknemer zoals bepaald in artikel 9^{quater}, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

- de in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde afrekening;

- het in artikel 20*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde document dat de werkgever moet overhandigen aan een werknemer die langer dan één maand in het buitenland dient te werken;

- het in artikel 21 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde getuigschrift dat de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst moet overhandigen aan de werknemer en dat de begin- en de einddatum en de aard van de verrichte arbeid vermeldt.

Allicht gaat het hier om een voorbeeld van "padafhankelijkheid". Toch zou de standaard elektronische uitwisseling van deze documenten een aantal voordelen voor zowel werkgever als werknemer inhouden. Zo heeft men de documenten steeds bij de hand, kunnen ze niet verloren raken, is er een besparing in portkosten en is

égérer. Il permet également d'économiser des frais de port et il est bénéfique pour l'environnement, puisqu'il ne faut plus transporter de grandes quantités de papier dans une camionnette.

C'est pourquoi nous souhaitons renverser le principe légal et faire de l'envoi électronique la norme. L'actuel principe légal serait ainsi inversé.

Le travailleur peut néanmoins, de manière unilatérale, porter à la connaissance de son employeur, de manière claire et explicite, qu'un ou plusieurs documents dans le cadre de la relation individuelle de travail visés au paragraphe précédent doivent être à nouveau communiqués et archivés sous format papier. Les deux parties peuvent toutefois par la suite convenir expressément de malgré tout échanger ces documents sous format électronique.

Il s'ensuit que l'employeur ne peut pas contraindre un travailleur à recevoir, contre son gré, ses documents uniquement par voie électronique. Il peut en effet y avoir de bonnes raisons de vouloir recevoir ces documents sur support papier, par exemple le fait de ne pas avoir de support électronique ou l'envie de garder le contrôle physique de son courrier. Un employeur ne peut pas davantage se soustraire à ses obligations en envoyant un document uniquement par voie électronique. Si les deux parties préfèrent toutefois passer par la voie électronique plutôt que par la voie papier, les procédures prévues dans les lois le permettent.

er een aanzienlijke ecologische besparing, omdat niet langer grote hoeveelheden papier met een busje dienen te worden rondgereden.

Om voorgaande redenen willen de indieners het wettelijk principe omkeren en van de elektronische verzending de norm maken. Het bestaande wettelijke principe wordt dus omgekeerd.

De werknemer kan evenwel eenzijdig op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie toch in papieren vorm moet worden meegedeeld en opgeslagen. Beide partijen kunnen hierna wel bij uitdrukkelijk akkoord overeenkomen om deze documenten alsnog in elektronische vorm over te maken.

Hieruit volgt dat de werkgever een werknemer niet kan verplichten om tegen zijn wil in zijn documenten louter nog elektronisch te ontvangen. Daar kunnen immers goede redenen toe zijn, zoals bv. het niet hebben van een elektronische drager, of het behoud van de fysieke controle over zijn post. Het is dus evenmin zo dat een werkgever zich van zijn taak kan onttrekken door een document louter nog elektronisch te versturen. Mochten beide partijen alsnog de elektronische weg verkiezen boven de papieren, dan staan de in de wetten opgenomen procedures dat toe.

Björn ANSEEUW (N-VA)
Jan SPOOREN (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

Dans l'article 3^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 21 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le § 1^{er}, les mots "Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique;" sont remplacés par les mots "Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents suivants sont envoyés et archivés sous format électronique;"

2° dans le § 2, l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2 sont remplacés par ce qui suit:

"Le travailleur peut, de manière unilatérale, porter à la connaissance de l'employeur, de manière claire et explicite, qu'un ou plusieurs documents dans le cadre de la relation individuelle de travail visés au paragraphe précédent doivent être communiqués et archivés sous format papier. Cette notification doit au moins s'appliquer pour l'année calendrier en cours.

Après l'expiration de l'année calendrier en cours visée à l'alinéa précédent, le travailleur et l'employeur peuvent, par le biais d'un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, déterminer quels documents dans le cadre de leur relation individuelle de travail visés au paragraphe précédent sont envoyés et archivés par voie électronique;"

3° dans le § 2, alinéa 3, le mot "papier" est remplacé par le mot "électronique" et les mots "la notification visée" sont remplacés par les mots "l'accord visé".

Art. 3

Dans l'article 16 de la loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail, modifié par la loi du 21 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées:

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

In artikel 3^{ter} van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 21 juli 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden "In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden;" vervangen door de woorden "In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer worden de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen;"

2° in paragraaf 2 worden het eerste en het tweede lid vervangen als volgt:

"De werknemer kan eenzijdig op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie in papieren vorm moet worden meegedeeld en opgeslagen. Deze kennisgeving geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.

Na het verstrijken van het in het vorige lid bedoelde kalenderjaar kunnen de werknemer en de werkgever bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen welke van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van hun individuele arbeidsrelatie elektronisch worden verstuurd en opgeslagen;"

3° in paragraaf 2, derde lid, wordt het woord "papieren" vervangen door het woord "elektronische" en worden de woorden "op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving" vervangen door de woorden "op het in het vorige lid bedoelde akkoord".

Art. 3

In artikel 16 van de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, gewijzigd bij de wet van 21 juli 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° dans le § 1^{er}, les mots “Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents suivants peuvent être envoyés et archivés sous format électronique.” sont remplacés par les mots “Dans le cadre de la relation individuelle de travail entre employeur et travailleur, les documents suivants sont envoyés et archivés sous format électronique.”;

2° dans le § 2, l’alinéa 1^{er} et l’alinéa 2 sont remplacés par ce qui suit:

“Le travailleur peut, de manière unilatérale, porter à la connaissance de l’employeur, de manière claire et explicite, qu’un ou plusieurs documents dans le cadre de la relation individuelle de travail visés au paragraphe précédent doivent être communiqués et archivés sous format papier. Cette notification doit au moins s’appliquer pour l’année calendrier en cours.

Après l’expiration de l’année calendrier en cours visée à l’alinéa précédent, le travailleur et l’employeur peuvent, par le biais d’un accord mutuel pouvant également être conclu par voie électronique, déterminer quels documents dans le cadre de leur relation individuelle de travail visés au paragraphe précédent sont envoyés et archivés par voie électronique.”;

3° dans le § 2, alinéa 3, le mot “papier” est remplacé par le mot “électronique” et les mots “la notification visée” sont remplacés par les mots “l’accord visé”;

4° le § 2, alinéa 4, est remplacé par ce qui suit:

“L’accord dans lequel le travailleur et l’employeur font part de leur volonté de reprendre la communication sous format électronique du compte individuel tel que visé à l’article 4, § 1^{er}, 2°, de l’arrêté royal n° 5 du 23 octobre 1978 relatif à la tenue de documents sociaux doit se faire au plus tard le dernier jour de travail du mois de novembre. La communication sous format électronique du compte individuel prend cours au premier janvier qui suit l’accord mentionné ci-dessus et s’applique, au minimum, à une année calendrier complète.”.

Art. 4

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

20 juin 2019

1° in paragraaf 1 worden de woorden “In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer kunnen de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen worden.” vervangen door de woorden “In het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer worden de volgende documenten elektronisch verstuurd en opgeslagen.”;

2° in paragraaf 2 worden het eerste en het tweede lid vervangen als volgt:

“De werknemer kan eenzijdig op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie in papieren vorm moet worden meegedeeld en opgeslagen. Deze kennisgeving geldt minstens voor het lopende kalenderjaar.

Na het verstrijken van het in het vorige lid bedoelde kalenderjaar kunnen de werknemer en de werkgever bij onderling akkoord dat eveneens langs elektronische weg kan worden gesloten, bepalen welke van de in de vorige paragraaf bedoelde documenten in het kader van hun individuele arbeidsrelatie elektronisch worden verstuurd en opgeslagen.”;

3° in paragraaf 2, derde lid, wordt het woord “papieren” vervangen door het woord “elektronische” en worden de woorden “op de in het vorige lid bedoelde kennisgeving” vervangen door de woorden “op het in het vorige lid bedoelde akkoord”;

4° paragraaf 2, vierde lid, wordt vervangen als volgt:

“Het akkoord waarbij de werknemer en de werkgever de mededeling van de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten in elektronische vorm wensen, dient ten laatste te gebeuren op de laatste werkdag van de maand november. De mededeling in elektronische vorm van de individuele rekening gaat in op de eerste januari die volgt op het hoger genoemde akkoord en geldt minstens voor een volledig kalenderjaar.”.

Art. 4

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2020.

20 juni 2019

Björn ANSEEUW (N-VA)
Jan SPOOREN (N-VA)
Valerie VAN PEEL (N-VA)