

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID
EN SOCIAAL OVERLEG

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

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.

PHILIPPE, Roi des Belges,

FILIP, Koning der Belgen,

A tous, présents et à venir, Salut.

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,
Onze Groet.

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 20 septembre 2022 ;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 20 september 2022;

Vu l'accord de la Secrétaire de l'Etat du Budget, donné le 28 septembre 2022;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 28 september 2022;

Conformément à l'article 8, § 2, 2°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses en matière de simplification administrative, la présente loi est exceptée d'analyse d'impact de la réglementation vu l'urgence motivée par le risque sanitaire que présente le coronavirus COVID-19;

Overeenkomstig artikel 8, § 2, 2°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging, is deze wet uitgezonderd van een regelgevingsimpactanalyse gezien de hoogdringendheid gemotiveerd door het gezondheidsrisico dat het coronavirus COVID-19 met zich meebrengt;

Vu l'avis xxx du Conseil d'État donné le xxx, en application de l'article 84, § 1, 1^{ière} alinéa, 3°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Gelet op advies xxx van de Raad van State, gegeven op xxx, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Vu la demande de traitement d'urgence, motivée par la situation du coronavirus COVID-19, qui ne permet pas d'attendre l'avis de la section législative du Conseil d'État dans un délai de 30 jours, compte tenu notamment de la nécessité de prendre sans délai les mesures nécessaires qui peuvent être de nature à contrôler une nouvelle vague de la pandémie COVID-19 au cours des mois d'automne et d'hiver dans les meilleurs délais et d'éviter ainsi une retombée importante sur le lieu de travail.

Gelet op het verzoek om spoedbehandeling, gemotiveerd door de situatie met betrekking tot het coronavirus COVID-19, die het niet mogelijk maakt het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State binnen de dertig dagen af te wachten, in het bijzonder rekening houdend met de noodzaak om onverwijld de nodige maatregelen te nemen die van aard kunnen zijn om zo snel mogelijk een nieuwe golf van de COVID-19 pandemie tijdens de herfst- en wintermaanden onder controle te krijgen en alzo een grote uitval op de werkvloer te voorkomen;

Vu la fin de vigueur le 30 juin 2022, 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 ;

Afin de se protéger contre une potentielle vague d'infections au cours de l'hiver prochain, la Conférence Interministérielle (CIM) Santé Publique a décidé, sur base des recommandations du Conseil supérieur de la Santé et de la Task Force Vaccination, de proposer un booster automnal contre le COVID-19 dès le début du mois de septembre ;

Considérant que, dans cette optique la réintroduction du droit au petit chômage pour les travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19 est tout à fait appropriée, car cette mesure peut encourager les travailleurs à se faire (re)vacciner en leur offrant un droit à une absence rémunérée ;

Considérant que la présente loi contribue ainsi à la vaccination la plus large possible de la population et que, pour cette raison, l'introduction de cette loi ne peut être retardée.

Sur la proposition du Ministre du Travail.

Gelet op de buitenwerkingtreding op 30 juni 2022 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 van het coronavirus COVID-19;

Gelet op de beslissing van de Interministeriële Conferentie (IMC) om, op basis van de adviezen van de Hoge Gezondheidsraad en de Task Force vaccinatie, met het oog op de bescherming tegen een eventuele golf van besmettingen in de winter, vanaf begin september een "herfstbooster" tegen COVID-19 aan te bieden;

Overwegende dat in die optiek de herinvoering van het recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming van het coronavirus COVID-19 zeer sterk aangewezen is omdat deze maatregel werknemers kan stimuleren om zich (opnieuw) te laten vaccineren, door te voorzien in een recht op bezoldigde afwezigheid;

Overwegende dat deze wet aldus bijdraagt aan een zo breed mogelijke vaccinatie van de bevolking en dat om die reden de invoering van deze wet niet kan worden uitgesteld.

Op de voordracht van de Minister van Werk.

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

Le Ministre du Travail est chargé de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des Représentants le projet de loi dont la teneur suit :

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.

Article 2

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

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De Minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK 1 – Algemene bepaling en toepassingsgebied.

Artikel 1

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

Artikel 2

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

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

Article 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 1er est assimilée à une absence du travail au sens de l'article 30, § 1er, 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.

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.

HOOFDSTUK 2 – Recht op betaalde afwezigheid van het werk.

Artikel 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 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.

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.

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.

Article 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.

HOOFDSTUK 3 – Inwerkingtreding en temporele werking.

Artikel 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.

... , le

.... ,

Van Koningswege :

De Minister van Werk

Par le Roi :

Le Ministre du Travail



Pierre-Yves DERMAGNE

ROYAUME DE BELGIQUE	KONINKRIJK BELGIE
SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE	FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG
Avant-projet de loi réintroduisant un droit au petit chômage pour les travailleurs afin de recevoir un vaccin contre le coronavirus COVID-19.	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.
EXPOSE DES MOTIFS	MEMORIE VAN TOELICHTING
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.	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.
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.	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.
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.	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.
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	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

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.	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	COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN
Article 1^{er}.	Artikel 1.
Cet article n'appelle pas de commentaire.	Dit artikel behoeft geen commentaar.
Article 2	Artikel 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.	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.
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.	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.
Article 3.	Artikel 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.	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.
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.	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.
Le travailleur a également ce droit d'accompagner un enfant mineur qui vit avec lui,	De werknemer heeft dit recht eveneens om een minderjarig kind, dat met hem samenwoont, te

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.	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 booster campagne 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.
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 l'un des tuteurs.	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 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.
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.	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.
Le travailleur qui fait usage de ce droit doit en informer son employeur au préalable afin de conserver son droit à sa rémunération.	De werknemer die van dit recht gebruik maakt, moet zijn werkgever daarvan op voorhand verwittigen teneinde zijn recht op loon te behouden.
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.	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.
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.	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.

<p>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.</p> <p>..</p>	<p>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.</p>
<p>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. A 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.</p>	<p>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.</p>
<p>Article 4.</p>	<p>Artikel 4.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>

