

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 november 2016

WETSONTWERP

**houdende diverse bepalingen
inzake arbeidsrecht in het kader
van arbeidsongeschiktheid**

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE
VOOR DE SOCIALE ZAKEN
UITGEBRACHT DOOR
DE DAMES **Stéphanie THORON** EN **Nahima LANJRI**

Zie:

Doc 54 **2155/ (2016/2017):**

001: Wetsontwerp.
002: Amendementen.

Zie ook:

004: Tekst aangenomen door de commissie.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 novembre 2016

PROJET DE LOI

**portant dispositions
diverses en droit du travail liées
à l'incapacité de travail**

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MMES **Stéphanie THORON** ET **Nahima LANJRI**

Voir:

Doc 54 **2155/ (2016/2017):**

001: Projet de loi.
002: Amendements.

Voir aussi:

004: Texte adopté par la commission.

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Vincent Van Quickenborne

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA Zuhail Demir, Daphné Dumery, Wouter Raskin, Jan Spooren
 PS Frédéric Daerden, Jean-Marc Delizée, Eric Massin
 MR Sybille de Coster-Bauchau, David Clarinval, Stéphanie Thoron
 CD&V Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
 Open Vld Egbert Lachaert, Vincent Van Quickenborne
 sp.a Meryame Kitir
 Ecolo-Groen Evita Willaert
 cdH Catherine Fonck

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Peter De Roover, Rita Gantois, Werner Janssen, Goedele Uyttersprot, Valerie Van Peel
 Emir Kir, Laurette Onkelinx, Daniel Senesael, Fabienne Winckel
 Olivier Chastel, Gilles Foret, Richard Miller, Damien Thiéry
 Sonja Becq, Franky Demon, Jef Van den Bergh
 Dirk Janssens, Sabien Lahaye-Battheu, Ine Somers
 Karin Jiroflée, Karin Temmerman
 Anne Dedry, Georges Gilkinet
 Michel de Lamotte, Isabelle Poncelet

C. — Niet-stemgerechtigde leden / Membres sans voix délibérative:

PTB-GO! Raoul Hedebouw
 DéFI Véronique Caprasse
 PP Aldo Carcaci

N-VA	:	<i>Nieuw-Vlaamse Alliantie</i>
PS	:	<i>Parti Socialiste</i>
MR	:	<i>Mouvement Réformateur</i>
CD&V	:	<i>Christen-Democratisch en Vlaams</i>
Open Vld	:	<i>Open Vlaamse liberalen en democraten</i>
sp.a	:	<i>socialistische partij anders</i>
Ecolo-Groen	:	<i>Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen</i>
cdH	:	<i>centre démocrate Humaniste</i>
VB	:	<i>Vlaams Belang</i>
PTB-GO!	:	<i>Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture</i>
DéFI	:	<i>Démocrate Fédéraliste Indépendant</i>
PP	:	<i>Parti Populaire</i>
Vuye&Wouters	:	<i>Vuye&Wouters</i>

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>	<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>
DOC 54 0000/000: <i>Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer</i>	DOC 54 0000/000: <i>Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif</i>
QRVA: <i>Schriftelijke Vragen en Antwoorden</i>	QRVA: <i>Questions et Réponses écrites</i>
CRIV: <i>Voorlopige versie van het Integraal Verslag</i>	CRIV: <i>Version Provisoire du Compte Rendu intégral</i>
CRABV: <i>Beknopt Verslag</i>	CRABV: <i>Compte Rendu Analytique</i>
CRIV: <i>Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)</i>	CRIV: <i>Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)</i>
PLEN: <i>Plenum</i>	PLEN: <i>Séance plénière</i>
COM: <i>Commissievergadering</i>	COM: <i>Réunion de commission</i>
MOT: <i>Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)</i>	MOT: <i>Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)</i>

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
<i>Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be</i>	<i>Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be</i>
<i>De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier</i>	<i>Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC</i>

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 22 november 2016.

I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, preciseert dat dit wetsontwerp de aspecten regelt met betrekking tot het arbeidsrecht in geval van re-integratietrajecten bij arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. Het wetsontwerp voorziet bovendien in een nieuwe regeling met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van definitieve arbeidsongeschiktheid.

Het wetsontwerp verwijst naar een nieuwe regeling over de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers, die eerstdaags zal worden ingevoerd bij koninklijk besluit. Langdurig arbeidsongeschikte werknemers zullen voortaan een re-integratietraject kunnen doorlopen. De bedrijfsarts speelt daarbij een centrale rol. Samen met de werkgever en de werknemer zal hij de mogelijkheden nagaan om de werknemer in de eigen onderneming tijdelijk of definitief aangepast of ander werk te doen uitvoeren. Normaal gesproken verschijnt dat koninklijk besluit op donderdag 24 november 2016. Onder de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken zal een tweede besluit worden uitgevaardigd, dat een nieuwe regeling over de re-integratie op de arbeidsmarkt van arbeidsongeschikten zonder werkgever zal bevatten. De beide koninklijke besluiten werden op elkaar afgesteld en zullen in werking treden op 1 december 2016.

Dit wetsontwerp heeft tot doel rechtszekerheid in de arbeidsrelatie te bieden tijdens de periode van uitvoering van aangepast of ander werk. Daartoe worden een aantal duidelijke principes ingesteld. De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zal in dat opzicht op meerdere punten worden gewijzigd.

De eerste wijziging heeft betrekking op de impact van de periode van uitvoering van het aangepast of ander werk op de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

In dat verband wordt voorrang verleend aan de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst, ondanks het feit dat de betrokken werknemers deels arbeidsongeschikt zijn, waardoor zij de oorspronkelijk overeengekomen arbeid niet kunnen uitvoeren. Zo wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet opgeschort

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le présent projet de loi au cours de sa réunion du 22 novembre 2016.

I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, précise que le projet règle les aspects liés au droit du travail dans le cadre des trajets de réinsertion en cas d'incapacité de travail visés à la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Le projet de loi prévoit en outre une nouvelle réglementation relative à la fin du contrat de travail en cas d'incapacité de travail définitive dans le chef du travailleur.

Le projet de loi renvoie à une nouvelle réglementation sur la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, qui sera introduite prochainement par arrêté royal. Les travailleurs en incapacité de travail inactifs pour une longue période pourront bénéficier d'un trajet de réinsertion. Le médecin du travail y joue un rôle central. Il examinera, de concert avec l'employeur et le travailleur, les possibilités d'exercer un travail temporairement ou définitivement adapté ou un autre travail au sein de son entreprise. La publication de cet arrêté royal est prévue pour le jeudi 24 novembre 2016. Un second arrêté introduisant une nouvelle réglementation relative à la réintégration sur le marché du travail de travailleurs en incapacité de travail sans employeur, sera publié sous la compétence de la ministre des Affaires sociales. Les deux arrêtés royaux ont été mis en concordance et entreront en vigueur le 1^{er} décembre 2016.

Le présent projet de loi a pour objectif de sécuriser juridiquement la relation de travail durant la période d'exercice d'un travail adapté ou d'un autre travail. Il s'agit de poser à cet égard quelques principes clairs. La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail fait ainsi l'objet de certaines modifications.

La première modification porte sur l'impact de la période d'exercice d'un travail adapté ou d'un autre travail sur le contrat de travail initial.

Dans ce cadre, la logique est de privilégier une poursuite de l'exécution du contrat en dépit du fait que les travailleurs concernés subissent une incapacité partielle les empêchant d'exécuter le travail convenu initialement. Ainsi l'exécution du contrat de travail n'est pas suspendue et une présomption de caractère

en wordt een weerlegbaar vermoeden van het behoud van de initiële arbeidsovereenkomst ingevoerd. De werknemer zal alle voordelen behouden die hij bij de werkgever had verworven. De partijen kunnen echter van dat beginsel afwijken door middel van een bijlage bij de arbeidsovereenkomst, waarin zij de belangrijkste elementen van de uitvoering van aangepast of ander werk bepalen.

Een tweede wijziging heeft betrekking op de berekening van de opzeggingsvergoeding in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van aangepast of ander werk. Rekening houdend met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, wordt bepaald dat die vergoeding moet worden berekend op basis van het loon dat verschuldigd was in het raam van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Een derde wijziging heeft betrekking op de verplichting voor de werkgever om tijdens die periode het gewaarborgd loon te betalen. De werkgever wordt ontheven van zijn verplichting tijdens de periode van uitvoering van aangepast of ander werk het gewaarborgd loon te betalen in geval van ziekte of ongeval tijdens die periode. Die maatregel sluit aan bij de bestaande administratieve praktijk van het RIZIV waarbij de werkgever tijdens die periode ziekte-uitkeringen toekent. Aldus wordt de coherentie tussen de bepalingen van het arbeidsrecht en die van het socialezekerheidsrecht gewaarborgd. De werkgevers die op re-integratietrajecten intekenen, zullen niet worden ontmoedigd en elke juridisch-medische discussie wordt zo voorkomen.

De voorgestelde bepalingen willen de bestaande verplichtingen hoegenaamd niet verzwaren noch er nieuwe opleggen; integendeel, door te voorzien in een passend juridisch raamwerk is het de bedoeling mee te werken aan de bevordering van formules van aangepast of ander werk.

Ten slotte voert het wetsontwerp een nieuwe regeling in met betrekking tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in geval van definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Daartoe wordt een nieuw artikel 34 ingevoegd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dat artikel bepaalt dat bij definitieve arbeidsongeschiktheid de overeenkomst slechts op grond van overmacht zal kunnen worden beëindigd nadat het re-integratietraject van de werknemer is afgelopen.

Wanneer de bedrijfsarts in de loop van het re-integratietraject tot de conclusie komt dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is, gaat hij eerst met de werkgever en de werknemer na of binnen de onderneming aangepast of ander werk kan worden

réfragable de maintien du contrat initial est introduite. Le travailleur conservera tous les avantages acquis auprès de l'employeur. Les parties peuvent cependant déroger à ce principe par un avenant du contrat de travail dans lequel ils fixent les éléments principaux de la reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail.

Une deuxième modification porte sur le calcul de l'indemnité de préavis en cas de rupture de contrat durant la période d'exercice d'un travail adapté ou d'un autre travail. Tenant compte de la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, il est stipulé que cette indemnité doit être calculée sur la base de la rémunération due dans le cadre du contrat de travail initial.

Une troisième modification porte sur l'obligation patronale de versement du salaire garanti pendant cette période. L'employeur est déchargé de son obligation de payer le salaire garanti durant la période de reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail en cas de maladie ou d'accident durant cette période. Cette mesure confirme la pratique administrative existante de l'I.N.A.M.I. qui veut que l'employeur alloue des indemnités de maladie pendant cette période. Ainsi la cohérence entre les dispositions du droit du travail et celles du droit de la sécurité sociale est assurée. Les employeurs qui souscrivent aux trajets de réinsertion ne seront pas découragés et toute contestation juridico-médicale sera évitée.

Se gardant d'alourdir les obligations existantes, ou d'en imposer de nouvelles, les dispositions proposées ont l'ambition, par la création d'un cadre juridique approprié, de participer à la promotion de formules de travail adapté ou d'exercice d'un autre travail.

Enfin, le projet introduit une nouvelle réglementation relative à la fin du contrat de travail en cas d'incapacité de travail définitive dans le chef du travailleur. À cet effet, un nouvel article 34 est introduit dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Il stipule que le recours à la force majeure mettant fin au contrat suite à l'incapacité de travail définitive n'est possible qu'à l'issue du trajet de réintégration du travailleur.

Quand le médecin du travail conclut au cours du trajet de réintégration que le travailleur est en incapacité de travail définitive, il vérifie d'abord avec l'employeur et le travailleur s'il est possible d'exercer un travail adapté ou un autre travail au sein de l'entreprise. C'est uniquement

uitgevoerd. Alleen wanneer dat onmogelijk blijkt te zijn en alle mogelijke beroepsprocedures zijn benut, zal de arbeidsovereenkomst op grond van overmacht kunnen worden beëindigd.

Dankzij die maatregel zal gevolg kunnen worden gegeven aan de Europese rechtspraak die de werkgevers ertoe verplicht te voorzien in “redelijke aanpassingen” ten aanzien van definitief arbeidsongeschikte werknemers.

Met dit wetsontwerp en de vermelde koninklijke besluiten wordt uitvoering gegeven aan het akkoord van 9 december 2015 van de Groep van Tien, alsook aan de adviezen nrs. 1 923 en 1 984 van de Nationale Arbeidsraad. De principes van die nieuwe regelgeving werden uitgewerkt binnen een overlegplatform waarin naast de sociale partners ook de bevoegde administraties en kabinetten vertegenwoordigd waren.

Deze in uitzicht gestelde wet zal in werking treden tien dagen nadat het in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Tot besluit preciseert de minister dat de nadruk werd gelegd op de re-integratie van de werknemer bij zijn oorspronkelijke werkgever.

II. — BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden

De heer Jan Spooren (N-VA) onderstreept het belang en de urgentie van dit wetsontwerp. Langdurige ziekten kosten vandaag meer dan werkloosheid. De spreker stemt volmondig met de voorgestelde maatregelen in.

De heer Spooren wenst nadere uitleg over de bijlage bij de arbeidsovereenkomst dat de partijen kunnen overeenkomen. Een dergelijke bijlage is echter niet verplicht. Hoe kan dan worden aangetoond en gecontroleerd dat de werkelijke arbeidsomstandigheden overeenstemmen met wat werd overeengekomen?

De spreker vraagt of de verplichte voorafgaande Dimona-aangifte ook op die situaties van toepassing is.

Kan de werknemer zijn nieuwe functies of een aangepaste functie voor onbepaalde duur uitoefenen?

Vervolgens vraagt de heer Spooren zich af hoe de in het wetsontwerp vervatte regeling zich verhoudt

si ceci s'avère impossible et que les procédures de recours ont été épuisées, que l'on pourra mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure.

Cette mesure permet également d'implémenter la jurisprudence européenne concernant l'obligation de prévoir des “aménagements raisonnables” vis-à-vis des travailleurs en incapacité de travail définitive.

Avec le présent projet de loi et les arrêtés royaux cités il est donné exécution à l'accord du 9 décembre 2015 du Groupe des Dix et aux avis n° 1 923 et 1 984 du Conseil national du travail. Les principes de cette nouvelle réglementation ont été élaborés au sein d'une plate-forme de concertation dans laquelle sont représentés, outre les partenaires sociaux, les administrations compétentes et les cabinets ministériels.

Le projet de loi entrera en vigueur 10 jours après sa publication dans le *Moniteur belge*.

Le ministre précise pour conclure que l'accent a été mis sur la réintégration du travailleur auprès de son employeur initial.

II. — DISCUSSION

A. Questions et observations des membres

M. Jan Spooren (N-VA) souligne l'importance et l'urgence de ce projet. Le coût que représente les maladies de longue durée est aujourd'hui supérieur à celui du chômage. L'orateur souscrit totalement aux mesures proposées.

M. Spooren souhaite des précisions concernant l'avenant au contrat de travail que les parties peuvent conclure. Ce dernier n'est pas obligatoire. Comment dès lors apporter la preuve et contrôler si les conditions de travail réelles correspondent à ce qui a été convenu.

L'orateur demande si l'obligation de déclaration préalable via Dimona s'applique également à ces cas de figure.

Le travailleur peut-il exercer ses nouvelles fonctions ou une fonction adaptée pour une durée indéterminée?

M. Spooren s'interroge ensuite sur l'articulation entre le système proposé par le projet et le mécanisme de

tot de regeling inzake de geleidelijke werkhervatting. Overlappen beide maatregelen elkaar niet?

Quid met de mensen die een opleiding volgen voordat zij opnieuw aan de slag gaan? Valt dat soort opleiding onder de werkingsfeer van het wetsontwerp of gaat het om een door de invaliditeitsuitkeringen gedekte periode?

Tot slot merkt de heer Spooren op dat met het wetsontwerp wordt geprobeerd de re-integratie van de werknemer bij de werkgever bij wie hij voor zijn ongeschiktheid werkte te bevorderen. Die logica is verdedigbaar bij lichamelijke ongeschiktheid. Ze is echter meer voor betwisting vatbaar bij ongeschiktheden die verband houden met psychische stoornissen zoals *burnout*. Is de minister voornemens andere initiatieven te nemen die beter aansluiten bij dergelijke ongeschiktheden?

De heer Frédéric Daerden (PS) vindt dat de wetgeving inzake de beroepsre-integratie na een arbeidsongeschiktheid moet evolueren naar de uitbouw van een veilige context voor de betrokkene. Het uiteindelijke doel moet erin bestaan de persoon te helpen opnieuw aan de slag te gaan. De wetgever moet zich door die overwegingen laten leiden en niet door begrotingsmotieven.

De heer Daerden is verheugd dat de minister heeft gekozen voor een re-integratiesysteem op vrijwillige basis en zonder risico op een sanctie voor de mensen die het proces eventueel niet zouden willen aanvatten. Kan de minister bevestigen dat hij definitief heeft geopteerd voor een sanctieloze regeling? Verscheidene aspecten kunnen er immers toe leiden dat de re-integratie faalt: de betrokkene kan zich niet bij machte voelen opnieuw aan het werk te gaan of er zich na zijn re-integratie bewust van worden dat zijn gezondheid het hem onmogelijk maakt aan de slag te blijven. Kan de minister in het tegengestelde geval bevestigen dat bij een geslaagde re-integratie, de betrokkene opnieuw aanspraak zal kunnen maken op zijn oorspronkelijke arbeidsovereenkomst? De heer Daerden geeft aan dat hij het onderhavige wetsontwerp kan steunen, op voorwaarde dat de beide bovenvermelde aspecten worden bevestigd.

De spreker merkt op dat de sociale partners in hun advies hadden beklemtoond dat het noodzakelijk was de multidisciplinaire aard van het re-integratieplan te waarborgen. Heeft de minister rekening gehouden met die aanbeveling?

Voorts verzoekt de heer Daerden om meer toelichtingen over de nadere regels waarin is voorzien indien de gezondheid van de werknemer evolueert. Wordt

reprise de travail progressive. N'y a-t-il pas de chevauchements entre ces mesures?

Qu'en est-il des personnes qui suivent une formation préalable à la reprise d'un travail. Ce type de formation tombe-t-il dans le champ d'application du projet ou s'agit-il d'une période couverte par des indemnités d'invalidité?

Enfin, M. Spooren note que le projet tend à favoriser la réintégration du travailleur auprès de l'employeur pour lequel il travaillait avant son incapacité. Cette philosophie se défend en cas d'incapacité physique. Elle est cependant plus contestable pour les incapacités liées à des troubles psychiques comme le *burn out*. Le ministre entend-il prendre d'autres initiatives cadrant mieux avec ce type d'incapacités?

M. Frédéric Daerden (PS) estime que la législation relative à la réintégration professionnelle après une incapacité de travail doit évoluer vers la création d'un contexte sécurisant pour la personne concernée. Le but ultime doit être d'aider la personne à reprendre le travail. Ce sont ces considérations qui doivent guider le législateur et non des motifs budgétaires.

M. Daerden se félicite que le ministre ait opté pour un système de réintégration sur base volontaire et sans risque de sanction pour les personnes qui ne souhaiteraient pas s'inscrire dans le processus. Le ministre confirme-t-il avoir définitivement opté pour l'absence de sanction? Plusieurs éléments peuvent en effet mener à l'échec de la réintégration: la personne peut ne pas se sentir capable de reprendre le travail, ou se rendre compte après sa réintégration que sa santé ne lui permet pas de continuer. À l'inverse, le ministre peut-il confirmer qu'en cas de succès de la réintégration, la personne retrouvera le bénéfice de son contrat de travail initial? Sous réserve de la confirmation de ces deux éléments, M. Daerden dit pouvoir soutenir le projet présenté.

L'orateur note que dans leur avis, les partenaires sociaux avaient insisté sur la nécessité de garantir le caractère multidisciplinaire du plan de réintégration. Le ministre a-t-il tenu compte de cette recommandation?

M. Daerden demande ensuite des précisions sur les modalités prévues en cas d'évolution de la santé du travailleur. Le plan de réintégration fait-il l'objet de

het re-integratieplan op geregelde tijdstippen opnieuw geëvalueerd? Kan het plan worden bijgestuurd tijdens de uitvoering ervan?

Hij onderstreept dat de sociale partners tal van vragen hebben bij de financiering van de geplande maatregelen.

Het vraagstuk van de gelijktijdige inwerkingtreding van de wet en van de koninklijke besluiten is meermaals ter sprake gebracht in de voorbereidende fase van het wetsontwerp. Ware het niet beter geweest in de wet een bepaling op te nemen die de gelijktijdigheid waarborgt?

Tot slot plaatst de heer Daerden vraagtekens bij de bepalingen van het wetsontwerp over de neutralisatie van het gewaarborgd loon. Die bepalingen vormen de neerslag van een verzoek van de werkgevers. Volgens de spreker zijn die bepalingen te verstrekkend. De betrokkene kan immers ziek worden om andere redenen dan die welke tot de eerste arbeidsongeschiktheid hebben geleid. Neutralisatie van het gewaarborgd loon is in dergelijke gevallen niet verantwoord. Hij stelt voor dat beginsel te nuanceren.

Mevrouw Stéphanie Thoron (MR) is ingenomen met deze maatregel, die aansluit bij het algemene overheidsbeleid inzake beroepsre-integratie. Het wetsontwerp biedt voor de arbeidsverhouding meer rechtszekerheid tijdens de periode van aangepast werk. Het verschaft de werknemers een betere bescherming, waarbij hun kansen om hun baan te behouden, worden gemaximaliseerd. Het ontmoedigt sociale fraude.

Mevrouw Thoron onderstreept dat het wetsontwerp berust op bestaande rechtspraak en op de RIZIV-werkwijze. Het komt tegemoet aan de Europese rechtspraak inzake redelijke aanpassingen. Het heeft de verdienste dat het de definities van het begrip "arbeidsongeschiktheid" in het arbeids- en het socialezekerheidsrecht eenvormig maakt.

De spreekster merkt op dat het wetsontwerp een onderscheid tussen arbeiders en bedienden in stand lijkt te houden. Wat is daarvan de reden?

Mevrouw Thoron wenst te vernemen of de minister over de cijfers beschikt die aangeven voor hoeveel arbeidsongeschikte mensen een re-integratieplan geldt. Hoeveel mensen hebben aangepast werk gekregen? Heeft de minister weet van fraudegevallen naar aanleiding van een arbeidsongeschiktheid?

Ten slotte verzoekt de spreekster om een raming van de verwachte begrotingsopbrengst.

réévaluation périodiques? Peut-il être adapté en cours d'exécution?

Il souligne les nombreuses questions des partenaires sociaux relatives au financement des mesures prévues.

La question de la simultanéité de l'entrée en vigueur de la loi et des arrêtés royaux a été soulevée à plusieurs reprises dans la phase préparatoire du projet. N'aurait-il pas été préférable d'introduire dans la loi une disposition garantissant la simultanéité?

Enfin, M. Daerden s'interroge sur les dispositions du projet relatives à la neutralisation du salaire garanti. Ces dernières font écho à une demande du patronat. Pour l'orateur, elles vont trop loin. La personne peut en effet tomber malade pour des raisons différentes de celles qui ont conduit à la première incapacité de travail. La neutralisation du salaire garanti ne se justifie pas dans de telles hypothèses. Il propose de nuancer ce principe.

Mme Stéphanie Thoron (MR) salue cette mesure qui s'inscrit dans la politique globale du gouvernement en matière de réintégration professionnelle. Le projet donne davantage de sécurité juridique à la relation de travail pendant la période de travail adapté. Il offre une meilleure protection aux travailleurs tout en maximisant leurs chances de garder leur emploi. Il décourage la fraude sociale.

Mme Thoron souligne que le projet se base sur une jurisprudence existante et sur la pratique de l'I.N.A.M.I. Il rencontre la jurisprudence européenne en matière d'aménagements raisonnables. Il a le mérite d'uniformiser les définitions de la notion d'incapacité de travail prévues en droit du travail et en droit de la sécurité sociale.

L'oratrice note que le projet semble maintenir une distinction entre ouvriers et employés. Quelle en est la raison?

Mme Thoron souhaite savoir si le ministre dispose des chiffres du nombre de personnes en incapacité de travail qui disposent d'un plan de réintégration. Combien ont bénéficié d'un aménagement de leur travail? Le ministre a-t-il connaissance de cas de fraudes suite à une incapacité de travail?

Enfin, l'oratrice demande une estimation du gain budgétaire escompté.

De heer Stefaan Vercamer (CD&V) is gewonnen voor het wetsontwerp, dat aan een dringende behoefte voldoet. De jongste tien jaar is het aantal langdurige arbeidsongeschiktheden immers toegenomen. Ook klopt het dat de uitgaven in verband met die regeling hoger uitvallen dan die voor de werkloosheid. Dat verschijnsel is deels te verklaren door de banencreatie, en derhalve door een verschuiving van de werkloosheidsregeling naar de arbeidsongeschiktheidsregeling. Die visie is echter te simplistisch.

Uit onderzoek door het RIZIV blijkt dat andere factoren een rol spelen, zoals het stijgende aantal oudere en vrouwelijke werknemers op de arbeidsmarkt, alsook de maatregelen die genomen werden om het aantal vervroegde uitredingen te beperken. In afwachting van de maatregelen die vandaag worden voorgesteld, is de regeling inzake arbeidsongeschiktheid de jongste tijd bovendien enigszins buiten schot gebleven.

De heer Vercamer benadrukt dat zowel bij de redactie van het wetsontwerp, als bij de opstelling van de koninklijke besluiten het overleg met de sociale partners geheel in acht werd genomen.

De spreker stelt vast dat de logica van het ontwerp op de vrijwillige aard van de re-integratie steunt. Dit stemt hem tevreden. De actoren in het veld, in het bijzonder het RIZIV, zijn steeds voorstander geweest van die visie. Ook de sociale partners spraken zich in deze zin uit tijdens de redactie van het ontwerp en van de koninklijke besluiten. De heer Vercamer vindt deze voorwaarde een *conditio sine qua non* voor het welslagen van de re-integratie. De spreker vraagt de minister te bevestigen dat in de koninklijke besluiten dezelfde visie zullen volgen.

De heer Vercamer vraagt verduidelijkingen over de wijze van inwerkingtreding van het ontwerp. Zal dat geleidelijk gebeuren? Als dat niet het geval is, zal die regeling een massale toestroom kennen. Zullen de adviserend artsen de nieuwe taken die hun worden opgelegd kunnen vervullen zonder bijkomende middelen?

De spreker waarschuwt de minister voor het risico van een golf van ontslagen om medische redenen. Dergelijke ontslagen waren voordien enkel mogelijk na een re-integratietraject met een minimale duur. Wat zijn de nieuwe nadere regels? De heer Vercamer vraagt ook verduidelijkingen over de procedure die geldt wanneer het onmogelijk is om de werknemer ander of aangepast werk te doen uitvoeren. In dat geval kan die werknemer om medische redenen worden ontslagen. Welke nadere regels gelden er in dat geval? Zal hij opnieuw een re-integratietraject moeten volgen, deze keer in het kader van de werkloosheidsregeling?

M. Stefaan Vercamer (CD&V) accueille favorablement ce projet qui répond à un besoin urgent. Le nombre d'incapacités de travail de longue durée a en effet augmenté ces dix dernières années. Il est également exact que les dépenses liées à ce régime sont plus élevées que celles du chômage. Ce phénomène s'explique en partie par les créations d'emplois et dès lors par un glissement du régime de chômage vers le régime de l'incapacité de travail. Cette vision est cependant trop simpliste.

L' I.N.A.M.I. a démontré par une étude que d'autres facteurs entrent en ligne de compte comme par exemple le vieillissement et la féminisation du marché du travail, ainsi que les mesures prises pour limiter les départs anticipés. Le régime de l'incapacité de travail a en outre été laissé quelque peu de côté ces derniers temps, dans l'attente de l'adoption des mesures qui sont présentées aujourd'hui.

M. Vercamer souligne le respect total de la concertation sociale, aussi bien pour la rédaction du projet de loi que pour la confection des arrêtés royaux.

Il constate que la logique du projet se base sur le caractère volontaire de la réintégration. Il s'en félicite. Cette optique a toujours été celle défendue par les acteurs de terrain, notamment l'I.N.A.M.I. Les partenaires sociaux se sont également prononcés en ce sens au cours de l'élaboration du projet et des arrêtés royaux. Pour M. Vercamer, cette condition est indispensable pour assurer le succès de la réintégration. L'orateur demande au ministre de confirmer que cette même optique sera suivie dans les arrêtés royaux.

M. Vercamer demande des précisions sur les modalités d'entrée en vigueur du projet. Cette dernière sera-t-elle progressive? Dans la négative, l'on constatera un afflux massif vers ce régime. Les médecins conseils seront-ils en mesure d'assurer les nouvelles tâches qui leur sont dévolues sans moyens complémentaires?

L'orateur met le ministre en garde contre le risque d'une vague de licenciement pour raisons médicales. Auparavant, ce type de licenciements n'était possible qu'après un trajet de réintégration d'une durée minimale. Quelles sont les nouvelles modalités prévues? M. Vercamer souhaite également des précisions sur la procédure applicable dans l'hypothèse où aucun autre travail ou aucune adaptation du travail n'est possible. La personne peut alors être licenciée pour raisons médicales. Selon quelles modalités? Devra-t-elle à nouveau suivre un trajet de réintégration, cette fois dans le régime du chômage?

Voorts wil hij weten of algemeen alle voorbereidingen werden getroffen zodat het ontwerp uitwerking kan hebben.

De spreker vraagt ten slotte preciseringen over de toekomstige regeling van geleidelijke werkhervatting. Dit is een heel nuttig hulpmiddel, vooral voor werkgevers die op zoek zijn naar arbeidskrachten. Hoe verhoudt die regeling zich tot de onderhavige bepalingen?

De heer Egbert Lachaert (Open Vld) stelt vast dat dit wetsontwerp de voortzetting is van het wetgevende werk dat in de vorige regeerperiode werd gestart en dat nooit uitwerking kon hebben doordat geen Koninklijke besluiten werden uitgevaardigd.

In de praktijk werd de verbreking van de overeenkomst wegens overmacht, die werd verantwoord door een definitieve arbeidsongeschiktheid vaak in overleg door de partijen gebruikt om de situatie te deblokken. De werkgever kon de werknemer ontslaan en die kon aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering. Er werden echter misbruiken vastgesteld, waarbij de regeling werd gebruikt om een werknemer te ontslaan van wie de werkhervatting niet gewenst was door de werkgever. De voorgestelde maatregel is veel coherenter. Nu kunnen de werkgever en de werknemer op zoek gaan naar werk dat aangepast is aan de gezondheidstoestand van die laatste.

De spreker vraagt de minister vervolgens waarom hij het sluiten van een bijlage bij de arbeidsovereenkomst niet verplicht maakt. Het re-integratieproces kan in elk geval enkel op vrijwillige basis worden opgestart. Het zou geen probleem moeten zijn om een bijlage overeen te komen indien de partijen het re-integratieproces opstarten.

De heer Lachaert stelt vast dat de werknemer die niet aan de opgelegde voorwaarden voldoet, de werkgever hierover moet inlichten. Welke controlemiddelen heeft de werkgever in dat opzicht?

De spreker neemt nota van het feit dat de opzeggingsvergoeding bij ontslag tijdens de periode van uitvoering van een re-integratietraject, wordt berekend op basis van het loon dat verschuldigd was vóór de overeenkomst over dit traject, om te voorkomen dat mensen die in het proces willen stappen maar er uiteindelijk, in geval van ontslag, bij zouden kunnen verliezen, worden ontmoe-digd. De heer Lachaert wijst op een tegenstrijdigheid met de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof over het ontslag tijdens een periode van tijdskrediet. Volgens de interpretatie van het Hof moet de opzeggingsvergoeding worden berekend op basis van het door het tijdskrediet verminderde loon. De spreker vraagt zich ook af op

Il souhaite également savoir si de façon générale tout est prêt pour que le projet puisse sortir ses effets.

Enfin, l'orateur demande des précisions sur le futur du régime de reprise progressive du travail. Il s'agit d'un outil très utile, notamment pour les employeurs confrontés à un déficit de main d'œuvre. Comment ce régime s'articulera-t-il avec les présentes dispositions?

M. Egbert Lachaert (Open Vld) constate que ce projet poursuit des travaux entamés sous la précédente législature. Ces derniers n'avaient cependant jamais pu sortir leurs effets en raison de l'absence d'adoption des arrêtés royaux.

Dans la pratique, la rupture du contrat de travail pour cause de force majeure, justifiée par une incapacité de travail définitive, était souvent utilisée par les parties de commun accord pour débloquer la situation. L'employeur pouvait licencier et le travailleur, bénéficiaire du chômage. Certains cas d'abus ont cependant été constatés. Le système était alors utilisé pour licencier un travailleur que l'employeur ne souhaitait pas voir revenir. La mesure proposée est bien plus cohérente. Elle permet à l'employeur et au travailleur de rechercher un travail adapté à l'état de santé de ce dernier.

L'orateur demande ensuite des précisions quant aux raisons ayant conduit le ministre à donner un caractère facultatif à la conclusion d'un avenant au contrat de travail. Le processus de réintégration ne pourra de toute manière être lancé que sur base volontaire. S'il est enclenché par les parties, la conclusion d'un avenant ne devrait pas poser problème.

M. Lachaert constate que si le travailleur ne respecte pas les conditions prévues, il en informe l'employeur. Quels sont les moyens de contrôle dont dispose l'employeur à cet égard?

L'orateur note qu'en cas de licenciement pendant la période couverte par un trajet de réintégration, l'indemnité de préavis est calculée sur le salaire tel qu'il était dû avant la conclusion de ce trajet. Et ce pour éviter de décourager les gens qui souhaiteraient entrer dans ce processus mais risqueraient d'y perdre au final, en cas de licenciement. M. Lachaert pointe une contradiction avec la jurisprudence de la Cour constitutionnelle relative au licenciement pendant une période de crédit-temps. L'indemnité de préavis doit, en vertu de l'interprétation donnée par la Cour, se calculer sur base du salaire réduit suite au crédit-temps. De même, l'orateur se demande sur base de quel salaire

grond van welk loon de arbeidsongeschiktheidsuitkering zou worden berekend indien de werknemer opnieuw arbeidsongeschikt zou worden.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) juicht dit ontwerp toe. Dankzij de in ingevoerde bepalingen zal het arbeidsrecht het voor zieke mensen of mensen die een behandeling volgen mogelijk maken het werk geleidelijk te hervatten. Er wordt afgestapt van de “alles-of-niets”-logica. Het ontwerp kadert in een logica van activering en emancipatie, maar blijft tegelijkertijd evenwichtig. Het gaat er hier niet om mensen te dwingen om opnieuw voltijds aan de slag te gaan.

De spreekster sluit zich aan bij de overwegingen van de heer Vercamer betreffende de noodzakelijkerwijze vrijwillige aard van de re-integratie.

Mevrouw De Coninck wijst erop dat zij in de vorige regeerperiode een hervorming heeft aangevat die zeer veel weg heeft van die welke de minister nu voorstelt, maar dat die bij gebrek aan tijd niet kon worden afgerond. Zij is dan ook verheugd dat het werk nu kon worden voltooid.

Volgens de spreekster moet dit wetsontwerp worden geplaatst in een algemenere sociale context en moet het rekening houden met de evolutie van de geneeskunde. Kanker bijvoorbeeld is een ziekte die enorm veel mensen treft. Deze ziekte is thans geen doodvonnis meer, maar kan in veel gevallen worden genezen. Voor andere patiënten wordt de ziekte dan weer chronisch. De meeste werknemers willen na hun ziekte weer aan de slag. Deze hervorming bespaart hen het extra leed van het risico zijn baan te verliezen.

Mevrouw De Coninck komt terug op het advies van de Nationale Arbeidsraad. De aan de NAR voorgelegde tekst bevatte bepalingen inzake “bijzondere gezondheidstoestanden” en “fluctuerende gezondheidstoestanden”. Hoewel die bepalingen bij de NAR in zeer goede aarde vielen, werden ze niet overgenomen in het definitieve wetsontwerp. Mevrouw De Coninck betreurt dat omdat die bepalingen oplossingen aanreikten die zeer zinvol zijn in levensechte situaties, zoals die van patiënten met borstkanker, of van mensen met de ziekte van Crohn. De ontworpen regeling stond periodes van fluctuerende afwezigheid toe zolang de patiënt werd behandeld, zonder inkomensverlies, en voorzag vervolgens in langere periodes van arbeid zodra de gezondheidstoestand van de betrokkene dat toeliet. Aldus zouden de werknemers beschikken over de flexibiliteit die nodig is om zich zo goed mogelijk te verzorgen. Het is bijzonder jammer dat men die kans niet heeft gegrepen. De betrokken patiënten worden opgescheept met

l'indemnité d'incapacité de travail serait calculée au cas où le travailleur devrait retomber en incapacité de travail.

Mme Monica De Coninck (sp.a) salue le présent projet. Grâce aux dispositions introduites, le droit du travail permettra aux personnes malades ou qui suivent un traitement, de reprendre graduellement le travail. L'on s'éloigne de la logique du tout ou rien. Le projet s'inscrit dans une logique d'activation et d'émancipation tout en restant équilibré. Il ne s'agit pas ici de contraindre les gens à réintégrer le marché du travail à temps plein.

Mme De Coninck fait siennes les considérations de M. Vercamer relatives au caractère nécessairement volontaire de la réintégration.

Mme De Coninck rappelle avoir entamé une réforme très similaire à celle proposée par le ministre lors de la précédente législature. Cette dernière n'avait pu aboutir faute de temps. Elle se réjouit que le travail ait pu être finalisé.

Mme De Coninck estime que ce projet doit être recadré dans un contexte social plus global et tenir compte des évolutions de la médecine. Le cancer, par exemple, touche énormément de monde. Cette maladie n'est plus aujourd'hui synonyme de condamnation à mort, mais peut, dans de nombreux cas être guérie. Elle tend également, pour d'autres patients, à devenir chronique. Les travailleurs souhaitent, pour la plupart, pouvoir reprendre le travail après leur maladie. Cette réforme leur évite la souffrance supplémentaire que constitue le risque de perdre son travail.

Mme De Coninck revient sur l'avis rendu par le Conseil national du travail. Le texte tel qu'il était soumis au CNT prévoyait des dispositions en matière “d'états de santé particuliers” et “d'états de santé fluctuants”. Le CNT y était très favorable. Ces dispositions n'ont cependant pas été reprises dans le projet final. Mme De Coninck le regrette. Elles apportaient des solutions très utiles à des situations bien concrètes, comme celles de patientes atteintes de cancer du sein, ou de personnes souffrant de la maladie de Crohn. Le régime prévu permettait des périodes d'absence fluctuantes, durant les périodes de traitement, sans perte de revenus, et ensuite des périodes plus longues de travail quand l'état de santé de la personne le permettait. Les travailleurs bénéficiaient ainsi de la flexibilité nécessaire afin de prendre en charge au mieux leur maladie. Il est extrêmement dommage que cette opportunité n'ait pas été saisie. Ces patients vont se retrouver bloqués dans un régime d'incapacité de travail, ce qui, à long terme,

een arbeidsongeschiktheidsregeling die de samenleving op lange termijn veel meer kost. Het klopt dat de verplichting voor de werkgever om de uitbetaling van het volledige loon te waarborgen, onevenredig kon lijken. In de praktijk doet zulks evenwel alleen voor de kleine ondernemingen problemen rijzen, aangezien de grote verzekerd zijn voor dergelijke risico's. Dat probleem had men kunnen wegwerken door te voorzien in een solidariteitsmechanisme.

Mevrouw De Coninck hoopt dat de keuze om af te zien van de voorgestelde regeling inzake bijzondere en fluctuerende gezondheidstoestanden, geen definitieve keuze is. Zij roept de minister ertoe op in de toekomst aanvullende maatregelen te treffen.

Tot slot geeft de spreekster aan dat de regeling erop gericht moet zijn arbeidsongeschikte personen op een positieve manier te activeren. Sancties zijn in die context dus niet op hun plaats. De werkgevers moeten inspanningen leveren en meewerken aan de re-integratie van de werknemers.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) benadrukt dat de beschikbare arbeidsongeschiktheidscijfers zorgwekkend zijn. Hoewel ze moeten worden gerelativeerd in het licht van bepaalde externe factoren, zoals de verhoging van de pensioenleeftijd, mogen ze niet zomaar terzijde worden geschoven. Waar het op aankomt, is dat meerderheid én oppositie er in de eerste plaats werk van maken om de betrokken personen te helpen, zonder taboes.

Mevrouw Willaert wijst erop dat veel gevallen van arbeidsongeschiktheid veroorzaakt worden door het werk zelf. Dat is zo voor zware fysieke arbeid, maar ook voor *burnout*. Ze onderstreept het belang van preventie en herinnert de minister aan de voorstellen van haar fractie in dat verband. Ze verwelkomt de bepalingen in het in uitzicht gestelde koninklijk besluit wat de collectieve aspecten van de re-integratie betreft.

De spreekster deelt de eerder gemaakte opmerkingen in verband met het vrijwillig karakter van de re-integratie en het feit dat er geen sprake kan zijn van sancties. Bevestigt de minister dat op dit laatste aspect niet zal worden teruggekomen?

Het lid is het er ook mee eens dat deze maatregel niet mag worden ingegeven of aangenomen om budgettaire redenen.

Voorts verwelkomt mevrouw Willaert de rechtszekerheid waarvoor dit wetsontwerp zal zorgen, de eerbiediging van het sociaal overleg, de neutralisering van het

coûte beaucoup plus cher à la société. Il est vrai que l'obligation pour l'employeur de garantir le plein paiement du salaire pouvait sembler disproportionnée. Elle ne pose cependant dans la pratique de problème que pour les petites entreprises, les grandes étant assurées contre ce genre de risques. Ce problème aurait pu être résolu par la mise en place d'un mécanisme de solidarité.

Mme De Concinck espère que le choix d'abandonner le régime prévu pour les états de santé particuliers et fluctuants n'est pas définitif. Elle invite le ministre à prendre des dispositions complémentaires dans le futur

Enfin, le système doit se fonder sur une logique d'activation positive des personnes en incapacité de travail. Les sanctions n'y ont donc pas leur place. Les employeurs doivent faire des efforts et coopérer à la réintégration des travailleurs.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) souligne le caractère inquiétant des statistiques disponibles en matière d'incapacité de travail. Ces dernières doivent, il est vrai, être relativisées à la lumière de certains facteurs externes, comme le recul de l'âge de la pension. Elles ne doivent pas pour autant être totalement mises de côté. Il est important que majorité et opposition travaillent avant tout pour aider les personnes concernées, et ce sans tabou.

Mme Willaert rappelle que de nombreuses incapacités de travail sont causées par le travail lui-même. L'on pense à des maladies dues à des tâches physiquement lourdes, mais aussi au phénomène du *burn out*. Elle souligne l'importance de la prévention et rappelle au ministre les propositions de son groupe à cet égard. Elle accueille positivement les dispositions reprises dans le futur arrêté royal relatives aux aspects collectifs de la réintégration.

Mme Willaert partage les considérations précédemment émises relative au caractère volontaire de la réintégration et à la nécessaire absence de sanction. Le ministre confirme-t-il que ce dernier élément ne sera pas remis en cause?

Elle partage également l'idée émise selon laquelle la présente mesure ne doit pas être guidée ou adoptée pour des motifs budgétaires.

Mme Willaert salue encore la sécurité juridique que le projet apportera, le respect de la concertation sociale, la neutralisation du salaire garanti qui encourage

gewaarborgd loon die de werkgever aanmoedigt om in te zetten op re-integratie, alsook de versterking van de rechtspraak inzake redelijke aanpassingen.

Mevrouw Willaert stelt vast dat de NAR de minister had aangeraden om in de tekst enkele verduidelijkingen aan te brengen wat de neutralisering van het gewaarborgd loon betreft. Zo heeft de NAR het volgende aangestipt: "Uit de huidige formulering van het voorontwerp van wet zou immers kunnen worden opgemaakt dat de neutralisatie van het gewaarborgd loon geldt voor andere gevallen dan een verslechtering van de arbeidsongeschiktheidstoestand van de werknemer. Ook zou moeten worden verduidelijkt dat de neutralisatie beperkt is tot de periodes van uitvoering van het aangepast of ander werk in het kader van tijdelijke aanpassingen van het werk." (DOC 54 2155/001 blz. 53). De NAR had ook aangeraden om aan te geven wanneer het re-integratietraject als voltooid moet worden beschouwd. De spreekster wenst te weten waarom de minister geen rekening heeft gehouden met die opmerkingen.

De spreekster vraagt preciseringen over de inwerkingtreding van deze tekst en van de koninklijke uitvoeringsbesluiten. Zij heeft ook vragen voer de middelen die zijn uitgetrokken voor de financiering van deze maatregel.

Mevrouw Willaert merkt op dat de in voorbereiding zijnde koninklijke besluiten aanleiding hebben gegeven tot opmerkingen van de NAR en van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Die laatste had met name opgemerkt dat de procedures veel te ingewikkeld zijn. Heeft de minister rekening gehouden met die opmerkingen?

Tot slot sluit mevrouw Willaert zich aan bij wat mevrouw De Coninck heeft gezegd aangaande de bijzondere en wisselende gezondheidstoestanden.

De heer Raoul Hedebouw (PTB-GO!) is het eens met de algemene doelstelling van het wetsontwerp die erin bestaat de mensen die dat willen de mogelijkheid te bieden zich op nieuw in te schakelen. In het licht van de algemene context vreest hij echter dat die maatregel veeleer een budgettair doel heeft: werklozen kosten inderdaad minder dan zieken.

Voor de heer Hedebouw is het zaak de oorzaken vast te stellen van de stijging van het aantal arbeidsongeschikte mensen. Vermoeide werknemers hebben vaak niet de mogelijkheid om uit te rusten, met name door de opheffing van een hele reeks maatregelen inzake vervroegd pensioen. De heer Hedebouw herinnert aan het bestaan van een grote klassegrediënt terzake. De algemene levensverwachting en de levensverwachting

l'employeur à s'engager dans la réintégration, ainsi que la consolidation de la jurisprudence en matière d'aménagements raisonnables.

Mme Willaert constate que le CNT avait conseillé au ministre d'apporter quelques précisions au texte prévoyant la neutralisation du salaire garanti. Ainsi, selon le CNT: "le libellé actuellement proposé par l'avant-projet de loi pourrait laisser supposer que la neutralisation du salaire garanti vaudrait pour d'autres hypothèses qu'une aggravation de l'état d'incapacité du travailleur. Il conviendrait également de préciser que la neutralisation est limitée aux périodes de travail adapté ou d'un autre travail dans le cadre d'aménagements temporaires du travail." (DOC 54 2155/001, p.106). Le CNT avait également conseillé de préciser à partir de quel moment le trajet de réintégration doit être considéré comme terminé. L'oratrice souhaite savoir pourquoi le ministre n'a pas tenu compte de ces remarques.

L'oratrice demande des précisions sur l'entrée en vigueur de ce texte et des arrêtés royaux d'exécution. Elle s'interroge sur les moyens qui ont été prévus pour le financement de cette mesure.

Mme Willaert note que les arrêtés royaux en préparation ont donné lieu à certaines remarques du CNT et du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail. Ce dernier relevait notamment la trop grande complexité des procédures. Le ministre a-t-il tenu compte de ces remarques?

Enfin, Mme Willaert se rallie aux propos de Mme De Coninck concernant les états de santé particuliers et fluctuants.

M. Raoul Hedebouw (PTB-GO!), partage l'objectif global du projet consistant à permettre aux personnes qui le souhaitent de se réinsérer. Il craint cependant, au vu du contexte global, que la mesure n'ait cependant davantage un objectif budgétaire: les chômeurs coûtent en effet moins cher que les personnes malades.

Pour M. Hedebouw, il importe d'établir les causes de l'augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail. Les travailleurs fatigués sont bien souvent dans l'impossibilité de prendre du repos, notamment en raison de la suppression de toute une série de mesures de prépension. M. Hedebouw rappelle l'existence d'un gradient de classe important dans ce phénomène. Les espérances de vie et de vie en bonne santé varient très

bij goede gezondheid lopen in België zeer sterk uiteen naargelang van de sociale klasse. Die verschillen zijn niet het gevolg van individuele keuzes maar het resultaat van een sociaal determinisme. Die elementen moeten een ander licht werpen op de hervorming.

De heer Hedebouw herinnert eraan dat werkgevers en werknemers niet op gelijke voet staan in de arbeidsrelatie. De wet moet de zwaksten beschermen.

De spreker geeft aan niet gerust te zijn in verband met het feit dat er geen sanctie volgt als de persoon weigert in dat proces in te stappen.

Met artikel 2, § 3, van het wetsontwerp worden de elementen opgesomd waarover werknemers en werkgevers het met betrekking tot de periode van het aangepast werk eens kunnen worden in een bijlage bij de overeenkomst, inzonderheid het verschuldigde loon voor het aangepast werk. De heer Hedebouw vraagt verduidelijkingen dienaangaande: zou de werknemer die genoopt is een nieuwe functie uit te oefenen, zijn verworven anciënniteit bijvoorbeeld kunnen behouden, of zal hij zich tevreden moeten stellen met het loonschaalminimum? De spreker stelt bovendien vast dat de lijst in het voornoemd artikel niet limitatief is. Welke elementen zouden de partijen daaraan kunnen toevoegen?

De heer Hedebouw vraagt zich af of het niet opportuun zou zijn de wijze waarop de periode van aangepast of ander werk wordt beëindigd, duidelijker vast te leggen.

De spreker onderstreept, zoals bepaalde leden dat vóór hem hebben gedaan, de punten van kritiek van de NAR met betrekking tot de tekst van de artikelen 4 en 5 in verband met de neutralisering van het gewaarborgd loon. Kan de minister bevestigen dat, in geval van een andere ziekte dan die welke de oorzaak is van de eerste arbeidsongeschiktheid, het recht op het gewaarborgd loon verworven blijft?

Ten slotte stelt de heer Hedebouw vast dat artikel 7 in geen enkele bijzondere bescherming van de werknemer tegen ontslag voorziet. Gelet op het risico dat een werknemer neemt wanneer hij ervoor kiest in een dergelijk proces te stappen, had de spreker liever een hoger beschermingsniveau gezien.

fort en Belgique selon les classes sociales. Ces différences ne sont pas la conséquence de choix individuels mais le résultat d'un déterminisme social. Ces éléments doivent donner un éclairage différent à la réforme.

M. Hedebouw rappelle qu'employeurs et travailleurs ne sont pas sur un pied d'égalité dans la relation de travail. La loi se doit de protéger les plus faibles.

L'orateur dit ne pas être rassuré sur la question de l'absence de sanction en cas de refus de la personne de s'inscrire dans ce processus.

L'article 2, § 3, du projet énumère les éléments sur lesquels travailleurs et employeurs peuvent se mettre d'accord dans un avenant au contrat, pendant la période de travail adapté. Parmi ceux-ci, la rémunération due pour le travail adapté. M. Hedebouw demande des précisions à cet égard: par exemple, un travailleur qui serait amené à exercer une nouvelle fonction pourrait-il conserver l'ancienneté acquise ou devra-t-il se contenter du minimum du barème? L'orateur constate en outre que la liste de l'article 2, § 3, n'est pas limitative. Quels sont les éléments que les parties pourraient y ajouter?

M. Hedebouw se demande s'il ne serait pas opportuun de déterminer de façon plus précise la manière dont la période de travail adapté ou d'exercice d'un autre travail prend fin.

L'orateur souligne, comme certains membres l'ont fait précédemment, les critiques du CNT concernant le texte des articles 4 et 5, relatifs à la neutralisation du salaire garanti. Le ministre peut-il confirmer que, dans l'hypothèse où il s'agirait d'une maladie différente de celle à l'origine de la première incapacité de travail, le droit au salaire garanti reste acquis.

Enfin M. Hedebouw constate que l'article 7 ne prévoit aucune protection particulière du travailleur contre le licenciement. Étant donné le risque que prend un travailleur lorsqu'il choisit de s'inscrire dans ce processus, l'orateur aurait souhaité un niveau de protection supérieur.

B. Antwoorden van de minister

De heer Kris Peeters, vice-eersteminister en minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Buitenlandse Handel, is tevreden dat de uitgangspunten van het wetsontwerp op kamerbrede steun kunnen rekenen.

De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft over het wetsontwerp een eenparig positief advies uitgebracht.

De afsluiting van een bijlage bij de arbeidsovereenkomst is facultatief omdat de NAR een verplichting niet nodig acht. Een bijlage die mondeling wordt gesloten, is rechtsgeldig, al kan de inhoud ervan dan wel moeilijker worden bewezen. Er mag niet worden afgeweken van de in het wetsontwerp opgenomen regel dat de werknemer alle voordelen die aan de arbeidsrelatie verbonden zijn, behoudt, tenzij werkgever en werknemer daarover andersluidende afspraken maken; de anciënniteit wordt ook behouden als het aangepaste of andere werk bij dezelfde werkgever wordt uitgevoerd. In geval van betwistingen komt het de rechter toe daarover te beslissen.

De Dimona-aangifte geldt op dezelfde manier als voor andere werknemers. Een nieuwe Dimona-aangifte is niet nodig indien de werknemer niet van werkgever verandert. Er is in de voorliggende regeling geen verschil tussen bedienden en arbeiders. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht zal pas mogelijk zijn na het volledig doorlopen van het re-integratietraject. Dat zal *de facto* een aantal maanden in beslag nemen.

Het is te vroeg om de budgettaire impact van de regeling op een realistische manier in te schatten. Een jaar na de inwerkingtreding zal een evaluatie worden gemaakt.

Een gedeeltelijke werkhervatting van onbepaalde duur is in uitzonderlijke gevallen mogelijk binnen het kader van de RIZIV-regels; het voorliggende wetsontwerp zal ook deze situatie arbeidsrechtelijk omkaderen. Werkhervatting bij een andere werkgever is mogelijk in het kader van een re-integratietraject, bijvoorbeeld voor personen met een *burn-out*, maar re-integratietrajecten voor werknemers worden in principe doorlopen bij dezelfde werkgever.

Als een werknemer een opleiding volgt waarvoor een vergoeding moet worden betaald, is cumulatie van die vergoeding met een RIZIV-uitkering wellicht niet mogelijk, maar het is de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid die daarvoor bevoegd is.

B. Réponses du ministre

M. Kris Peeters, vice-premier ministre et ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé du Commerce extérieur, se dit satisfait du soutien unanime de la Chambre concernant les principes du projet de loi.

Le Conseil national du Travail (CNT) a rendu un avis unanimement positif à l'égard du projet de loi.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail est facultative dès lors que le CNT estime qu'il n'est pas nécessaire de l'imposer. Un avenant conclu oralement est valable en droit, même si son contenu peut être plus difficile à prouver. On ne peut déroger à la règle énoncée dans le projet de loi selon laquelle le travailleur conserve tous les avantages liés à la relation de travail, à moins que l'employeur et le travailleur n'en conviennent autrement; l'ancienneté est également maintenue si le travail adapté ou un autre travail est effectué chez le même employeur. En cas de contestations, il appartiendra au juge de trancher.

La déclaration Dimona s'applique de la même manière que pour les autres travailleurs. Une nouvelle déclaration Dimona n'est pas nécessaire si le travailleur ne change pas d'employeur. Dans la réglementation à l'examen, il n'y a pas de différence entre employés et ouvriers. Il ne sera permis de mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure médicale qu'à l'issue du déroulement complet du trajet de réinsertion. Cela prendra *de facto* plusieurs mois.

Il est encore trop tôt pour estimer de manière réaliste l'incidence budgétaire de cette réglementation. Celle-ci fera l'objet d'une évaluation un an après son entrée en vigueur.

Dans des cas exceptionnels, une reprise partielle du travail pour une durée indéterminée est possible dans le cadre des règles INAMI; le projet de loi à l'examen encadrera également cette situation sur le plan du droit du travail. La reprise du travail auprès d'un autre employeur sera possible dans le cadre d'un trajet de réinsertion, par exemple pour des personnes souffrant d'un *burn out*, mais les trajets de réinsertion des travailleurs auront lieu, en principe, auprès du même employeur.

Lorsqu'un travailleur suit une formation, pour laquelle une indemnité doit être versée, il n'est probablement pas possible de cumuler cette indemnité avec une indemnité INAMI, mais cette question est du ressort de la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique.

De potentiële doelgroep van de nieuwe regeling is groot, tot 200 000 werknemers. Om tot een eerste afbakening te komen van wie echt in staat is om weer aan het werk te gaan, zal eerst een *quick scan* gebeuren. In beginsel gaat het om een vrijwillig mechanisme. Het door de minister uit te vaardigen koninklijk besluit zal geen sancties bevatten, maar binnen de regering wordt de invoering van sancties in geval van onwil of niet-medewerking wel overwogen. Daarover werd binnen de regering nog geen definitief standpunt ingenomen, maar in elk geval zullen eventuele sancties eerder uitzondering dan regel zijn.

De minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid heeft niet geopteerd voor de expliciete vermelding dat het wetsontwerp van toepassing is op personen met een bijzondere of fluctuerende gezondheidstoestand, zoals chronisch zieken, onder meer omdat de ziekenfondsen van oordeel waren dat die categorie al op een sluitende manier wordt gedekt door de omschrijving van het begrip toegelaten arbeid in het huidige artikel 100, § 2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. De definiëring van chronische ziekte is geen evidente oefening. In dit kader kunnen ook vragen over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer worden opgeroepen.

De twee koninklijke besluiten worden reeds op 24 november 2016 gepubliceerd en zullen in werking treden op 1 december 2016. De wet zal in werking treden tien dagen na publicatie in het *Belgisch Staatsblad*. Het was aanvankelijk de bedoeling om het wetsontwerp en de twee besluiten gelijktijdig te publiceren, maar die werkwijze is niet haalbaar gebleken. In het besluit dat tot de bevoegdheid van de minister behoort, werden de opmerkingen van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk verwerkt en zullen de regels voor de beëindiging van een re-integratietraject figureren.

De neutralisering van het gewaarborgd loon is van toepassing op elke arbeidsongeschiktheid in hoofde van een persoon die, overeenkomstig het wetsontwerp, een aangepast of een ander werk uitvoert. Een beperking van de nieuwe regeling tot de arbeidsongeschiktheden verbonden met de aanvankelijke ziekte is in de praktijk niet haalbaar en ook onwenselijk omdat ze de bereidheid tot medewerking van de betrokken persoon kan aantasten; bovendien is er steeds een recht op een RIZIV-uitkering, ongeacht de specifieke medische reden die de arbeidsongeschiktheid veroorzaakt.

Omdat tijdskrediet een vrijwillige keuze van de werknemer voor deeltijdse arbeid is, wordt de opzeggingsvergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Le groupe-cible potentiel de la nouvelle réglementation est important et compte jusqu'à 200 000 travailleurs. Afin de procéder à une première évaluation des travailleurs qui sont en mesure de reprendre le travail, un *quick scan* sera d'abord effectué. En principe, il s'agit d'un mécanisme volontaire. L'arrêté royal que le ministre devra prendre ne contiendra pas de sanctions, encore que l'instauration de sanctions en cas de mauvaise volonté ou d'absence de collaboration soit envisagée au sein du gouvernement. Aucune décision n'a encore été prise en la matière au sein du gouvernement, mais les éventuelles sanctions constitueront en tout cas plutôt l'exception que la règle.

La ministre des Affaires sociales et de la Santé publique n'a pas choisi de prévoir explicitement que le projet de loi s'applique aux personnes souffrant d'un état de santé particulier ou fluctuant, telles que les malades chroniques, notamment parce que les mutuelles estimaient que cette catégorie était déjà couverte de manière cohérente par la définition de la notion de travail autorisé, prévue à l'article 100, § 2, actuel de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. La définition de la maladie chronique n'est pas un exercice aisé, d'autant que cela soulève en outre des questions en termes de protection de la vie privée.

Les deux arrêtés royaux seront publiés dès le 24 novembre 2016 et ils entreront en vigueur le 1^{er} décembre 2016. La loi entrera en vigueur dix jours après qu'elle aura été publiée au *Moniteur belge*. Le but initial était de publier le projet de loi et les deux arrêtés royaux simultanément, mais cela s'est avéré impossible. L'arrêté relevant de la compétence du ministre intègre les observations formulées par le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail et contiendra les règles relatives à la fin du trajet de réintégration.

La neutralisation du salaire garanti s'applique à tous les types d'incapacité de travail dans le chef d'une personne qui, conformément au projet de loi à l'examen, exécute un travail adapté ou un autre travail. Limiter le nouveau dispositif aux incapacités de travail liées à la maladie initiale n'est pas réalisable dans la pratique ni souhaitable, dès lors que cela peut nuire à la volonté de collaboration de la personne concernée; en outre, il y a toujours le droit à une indemnité INAMI, quel que soit le motif médical spécifique à l'origine de l'incapacité de travail.

Le crédit-temps relevant du libre choix du travailleur de travailler à temps partiel, l'indemnité de préavis en cas de résiliation du contrat de travail est dans ce cas

in dat geval berekend op basis van het deeltijdse loon. Een gedeeltelijke werkhervatting is daarentegen geen vrijwillige keuze van de werknemer voor deeltijdse arbeid, maar het gevolg van ziekte. Daarom bepaalt het wetsontwerp, overeenkomstig rechtspraak van het Grondwettelijk Hof, dat de opzeggingsvergoeding in dat geval berekend wordt op basis van het oorspronkelijke loon. Voor een werknemer die vóór de werkhervatting voltijds werkte, is dat het oorspronkelijke voltijdse loon; voor een werknemer die vóór de werkhervatting deeltijds werkte in het kader van tijdskrediet gaat het om het oorspronkelijke deeltijdse loon.

Om de omvang van fenomenen als *burn-out* te beperken, is een preventief beleid op de werkvloer zeer belangrijk.

C. Replieken van de leden

De heer Frédéric Daerden (PS) betreurt dat het gewaarborgd inkomen niet in alle gevallen het voltijdse loon betreft omdat daardoor onrechtvaardigheden kunnen ontstaan. Hij is ook bezorgd omdat sancties niet volledig worden uitgesloten: daardoor zou een subjectieve beoordeling een arbeidsongeschikte persoon kunnen benadelen.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) is van oordeel dat het wel degelijk moet mogelijk zijn om het begrip “chronische ziekte” te definiëren zonder dat het te omvattend wordt. Het privacy-argument is niet zo sterk, wat blijkt uit het feit dat collega’s veelal op de hoogte zijn van de gezondheidstoestand van een ernstig zieke collega; bovendien is het moeilijk om adequate regelingen te treffen als over de ziekte van de persoon niet op een transparante wijze wordt gecommuniceerd. Omzichtigheid is nodig bij de oplegging van sancties wegens de zogenaamde slechte wil van de zieke persoon, onder meer omdat sommige patiënten met een psychische aandoening tegen hun eigen belang handelen en spreken. Als privacyredenen onder meer worden ingeroepen om niet te definiëren wat een chronische ziekte is, kan de goede of slechte wil van een patiënt evenmin worden beoordeeld.

Volgens *de heer Raoul Hedebouw (PTB-GO!)* spreekt de minister zichzelf tegen: hij maakt gewag van vrijwilligheid, maar sluit sancties in de toekomst niet uit. Inzake flexibiliteit zijn er ook onvoldoende waarborgen voor werk dat aangepast is aan de toestand van de werknemer. Of de hervorming werkelijk op re-integratie gericht is en geen budgettair oogmerk heeft, zal moeten blijken wanneer alle elementen van het dossier duidelijk

calculée sur la base de la rémunération à temps partiel. Une reprise partielle du travail n’est, par contre, pas un choix délibéré du travailleur de travailler à temps partiel, mais la conséquence de la maladie. C’est pourquoi le projet de loi à l’examen prévoit, conformément à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, que l’indemnité de préavis est dans ce cas calculée sur la base de la rémunération initiale. Pour un travailleur qui travaillait à temps plein avant la reprise du travail, il s’agit de la rémunération à temps plein initiale; pour un travailleur qui, avant la reprise du travail, travaillait à temps partiel dans le cadre du crédit-temps, c’est la rémunération à temps partiel initiale.

Afin de limiter l’ampleur de phénomènes tels que le *burn-out*, il est très important de mener une politique préventive sur le lieu de travail.

C. Répliques des membres

M. Frédéric Daerden (PS) regrette que le revenu garanti ne porte pas sur la rémunération à temps plein dans tous les cas parce que cette situation peut être source d’injustices. Il est également préoccupé par le fait que des sanctions ne sont pas complètement exclues: une personne en incapacité de travail pourrait ainsi être lésée à la suite d’une évaluation subjective.

Mme Monica De Coninck (sp.a) estime qu’il doit être possible de définir la notion de “maladie chronique” sans qu’elle soit trop exhaustive. L’argument de la vie privée ne tient pas vraiment la route, comme le montre le fait que les collègues sont généralement informés de l’état de santé d’un collègue souffrant d’une maladie grave; de surcroît, il est difficile de prendre des dispositions adéquates si l’on ne communique pas de façon transparente à propos de la maladie de la personne. Il faut être prudent quand on inflige des sanctions en raison de la soi-disant mauvaise volonté de la personne malade, notamment parce que certains patients souffrant d’une affection psychique agissent et parlent à l’encontre de leurs propres intérêts. Si l’on invoque des motifs de vie privée pour ne pas définir ce qu’est une maladie chronique, il n’est pas non plus possible d’évaluer la bonne ou mauvaise volonté d’un patient.

Selon *M. Raoul Hedebouw (PTB-GO!)*, le ministre se contredit: il parle d’un processus volontaire, mais n’exclut pas de futures sanctions. En matière de flexibilité, il ne prévoit pas non plus suffisamment de garanties quant au fait que le travail sera adapté à l’état du travailleur. On verra si la réforme vise réellement une réintégration et non un objectif budgétaire lorsque la clarté aura été faite concernant tous les éléments du dossier, et donc

zijn, dus ook het koninklijk besluit dat tot de bevoegdheid van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid behoort.

D. Bijkomende antwoorden van de minister

De minister benadrukt dat hij arbeidsongeschikte personen wil helpen met re-integratie, wat in hun eigen belang is. Straffen opleggen is niet de doelstelling. Als de mogelijkheid om sancties op te leggen, zou worden ingevoerd, is dat enkel aanvaardbaar zijn als er objectieve elementen zijn die de slechte wil van de patiënt bewijzen.

III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 2

De heer Eric Massin (PS) merkt op dat de verplichting om een arbeidsovereenkomst schriftelijk op te stellen een bepaling van dwingend recht is die voortvloeit uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. In § 2 van het ontworpen artikel 31/1 van die wet wordt aangegeven dat de arbeidsrelatie die bestond vóór de uitvoering van het aangepast of ander werk op weerlegbare wijze wordt vermoed te zijn behouden. Ook in de memorie van toelichting wordt bevestigd dat een tegenbewijs van dat vermoeden kan worden geleverd. Hoe kan het vermoeden worden weerlegd?

De minister antwoordt dat twee hypothesen van elkaar moeten worden onderscheiden:

- als werkgever en werknemer een bijlage bij de arbeidsovereenkomst sluiten, verandert er niets aan de arbeidsovereenkomst zelf, die volledig van toepassing blijft;
- de partijen kunnen ook besluiten om de oude arbeidsovereenkomst volledig of op bepaalde punten te vervangen door een nieuwe overeenkomst.

Het vermoeden van het behoud van de arbeidsrelatie bijvoorbeeld worden weerlegd door een expliciete schriftelijke verklaring van werkgever en werknemer dat bepaalde onderdelen van de oude arbeidsovereenkomst niet meer op hun arbeidsrelatie van toepassing zijn. De bewijsregels van het burgerlijk recht zijn van toepassing, waardoor een getuigenbewijs niet mogelijk is wanneer er een geschrift is.

aussi l'arrêté royal relevant de la compétence de la ministre des Affaires sociales et de la Santé publique.

D. Réponses supplémentaires du ministre

Le ministre souligne qu'il souhaite aider les personnes en incapacité de travail à se réintégrer, ce qui est dans leur propre intérêt. L'objectif n'est pas d'infliger des sanctions. Si cette possibilité est instaurée, une sanction ne sera acceptable que s'il existe des éléments objectifs prouvant la mauvaise volonté du patient.

III. — DISCUSSION DES ARTICLES

Article 1^{er}

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 2

M. Eric Massin (PS) fait remarquer que l'obligation d'établir un contrat de travail par écrit est une disposition impérative découlant de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Le paragraphe 2 de l'article 31/1 proposé de cette loi prévoit que la relation de travail en vigueur avant la reprise d'un travail adapté ou d'un autre travail est de manière réfragable présumée maintenue. L'exposé des motifs confirme également que l'on peut fournir une preuve contraire de cette présomption. Comment cette présomption peut-elle être renversée?

Le ministre répond qu'il convient de distinguer deux hypothèses:

- si l'employeur et le travailleur concluent un avenant au contrat de travail, le contrat de travail lui-même n'est pas modifié et reste entièrement d'application;
- les parties peuvent également décider de remplacer entièrement ou partiellement l'ancien contrat de travail par un nouveau contrat.

La présomption du maintien de la relation de travail peut par exemple être renversée par une déclaration écrite explicite de l'employeur et du travailleur selon laquelle certaines parties de l'ancien contrat de travail ne s'appliquent plus à leur relation de travail. Les règles de la preuve du droit civil sont d'application, de sorte qu'une preuve testimoniale ne peut être fournie lorsqu'il n'y a pas d'écrit.

Art. 3

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 4

Amendement nr. 1 (DOC 54 2155/002) wordt ingediend door mevrouw De Coninck.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) merkt op dat de vrijstelling van een nieuw gewaarborgd loon in omzendbrief 87/239 van het RIZIV, waar in het wetsontwerp naar wordt verwezen, gekoppeld is aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever; ook is het gewaarborgd loon niet verschuldigd in geval van verergering van de staat van arbeidsongeschiktheid. Het amendement beoogt aan te sluiten bij de regeling bedoeld in de betreffende omzendbrief, waardoor eenheid in regelgeving tot stand wordt gebracht.

De minister streeft naar een beperking van de complexiteit van de regelgeving. Daarom heeft hij ervoor geopteerd om het gewaarborgd loon te neutraliseren in alle gevallen van personen die opnieuw ziek worden. Zo kunnen betwistingen over aard en oorzaken van de staat van arbeidsongeschiktheid worden vermeden.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) kan begrip opbrengen voor dat standpunt, maar stelt dat in dat geval de verwijzing naar omzendbrief 87/239 moet worden weggelaten.

De minister stelt dat die verwijzing volgens experts geen probleem vormt.

Art. 5

Amendement nr. 2 (DOC 54 2155/002) wordt ingediend door mevrouw De Coninck. Het heeft dezelfde strekking als amendement nr. 1 op artikel 4.

Art. 6 en 7

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt.

Art. 3

Cet article ne donne lieu à aucune observation.

Art. 4

Mme De Coninck présente l'amendement n° 1 (DOC 54 2155/002).

Mme Monica De Coninck (sp.a) fait observer que dans la circulaire n° 87/239 de l'INAMI, à laquelle le projet de loi fait référence, la dispense d'un nouveau salaire garanti est liée à l'exécution du contrat de travail auprès du même employeur, et que le salaire garanti n'est en outre pas dû en cas d'aggravation du degré d'incapacité de travail. Cet amendement vise à aligner l'article sur la disposition visée dans la circulaire précitée, de manière à rendre la réglementation uniforme.

Le ministre s'efforce de limiter la complexité de la réglementation. C'est la raison pour laquelle il a choisi de neutraliser le salaire garanti dans tous les cas où les personnes concernées tombent à nouveau malades. On pourra ainsi éviter des contestations sur la nature et les causes de l'état d'incapacité de travail.

Mme Monica De Coninck (sp.a) peut comprendre ce point de vue, mais elle estime que dans ce cas, la référence à la circulaire n° 87/239 doit être supprimée.

Le ministre répond que, selon plusieurs experts, cette référence ne pose pas problème.

Art. 5

Mme De Coninck présente l'amendement n° 2 (DOC 54 2155/002), qui a la même portée que l'amendement n° 1 à l'article 4.

Art. 6 et 7

Ces articles ne donnent lieu à aucune observation.

IV. — STEMMINGEN

Artikel 1

Artikel 1 wordt eenparig aangenomen.

Art. 2

Artikel 2 wordt aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

Art. 3

Artikel 3 wordt eenparig aangenomen.

Art. 4

Amendement nr. 1 wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen.

Artikel 4 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 5

Amendement nr. 2 wordt verworpen met 9 tegen 3 stemmen.

Artikel 5 wordt aangenomen met 9 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Art. 6 en 7

De artikelen 6 en 7 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

*
* *

IV. — VOTES

Article 1^{er}

L'article 1^{er} est adopté à l'unanimité.

Art. 2

L'article 2 est adopté par 9 voix et 3 abstentions.

Art. 3

L'article 3 est adopté à l'unanimité.

Art. 4

L'amendement n° 1 est rejeté par 9 voix contre 3.

L'article 4 est adopté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 5

L'amendement n° 2 est rejeté par 9 voix contre 3.

L'article 5 est adopté par 9 voix contre une et 2 abstentions.

Art. 6 et 7

Les articles 6 et 7 sont successivement adoptés à l'unanimité.

*
* *

Het geheel van het wetsontwerp, met inbegrip van een aantal wetgevingstechnische en taalkundige verbeteringen, wordt aangenomen met 10 stemmen en 2 onthoudingen.

De rapporteurs,

Stéphanie
THORON
Nahima LANJRI

De voorzitter,

Vincent
VAN QUICKENBORNE

Bepalingen die uitvoeringsmaatregelen vergen (art. 78, 2, van het Reglement van de Kamer):

– met toepassing van artikel 105 van de Grondwet:
nihil;

– met toepassing van artikel 108 van de Grondwet:
nihil.

L'ensemble du projet de loi, en ce compris plusieurs corrections d'ordre législatif et linguistique, est adopté par 10 voix et 2 abstentions.

Les rapporteurs,

Stéphanie
THORON
Nahima LANJRI

Le président,

Vincent
VAN QUICKENBORNE

Dispositions qui requièrent des mesures d'exécution (art. 78, 2, du Règlement de la Chambre):

– en application de l'article 105 de la Constitution:
nihil;

– en application de l'article 108 de la Constitution:
nihil.