

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

4 mai 2020

PROPOSITION DE LOI
instaurant un régime d'emplois
d'intégration professionnelle

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL
Nº 2.162 DU 28 MARS 2020

Voir:

Doc 55 **0588/ (2019/2020):**

001: Proposition de loi de M. Spooren, Mme Van Peel et
M. Anseeuw.

002: Avis de la Cour des comptes.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

4 mei 2020

WETSVOORSTEL
tot invoering van een stelsel
van arbeidsintegratiejobs

ADVIES NATIONALE ARBEIDSRAAD
NR. 2.162 VAN 28 MAART 2020

Zie:

Doc 55 **0588/ (2019/2020):**

001: Wetsvoorstel van de heer Spooren, mevrouw Van Peel en
de heer Anseeuw.

002: Advies van het Rekenhof.

02052

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

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

A V I S N° 2 162**Objet: Proposition de loi instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle**

Par lettre du 4 décembre 2019, Monsieur P. Dewael, Président de la Chambre des représentants, a sollicité l'avis du Conseil national du Travail quant à une proposition de loi (DOC 55 0588/001) instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle pour les malades et les invalides de longue durée ainsi que pour les personnes en situation de handicap bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil national du Travail a émis le 28 avril 2020, l'avis suivant.

*
* *

A D V I E S NR. 2 162**Onderwerp: Wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs**

Bij brief van 4 december 2019 heeft de heer P. Dewael, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een wetsvoorstel (DOC 55 0588/001) tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs voor langdurig zieken en invaliden alsook voor personen met een handicap met een inkomensvervangende tegemoetkoming.

Het onderzoek van dat dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen - Sociale Zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Nationale Arbeidsraad op 28 april 2020 het volgende advies uitgebracht.

*
* *

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. — OBJET DE LA SAISINE

Par lettre du 4 décembre 2019, Monsieur P. Dewael, Président de la Chambre des représentants, a sollicité l'avis du Conseil quant à une proposition de loi (Doc 55 0588/001) instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle pour les malades et les invalides de longue durée ainsi que pour les personnes en situation de handicap bénéficiant d'une allocation de remplacement de revenus.

Ce régime se base sur la mesure instaurée fin 2015 dans l'horeca (plan horeca-flexi-jobs).

Au cours de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de la précieuse collaboration de représentants de l'INAMI, du Collège intermutualiste national (CIN) et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS). Il a procédé à un examen de cette proposition de loi à la lumière de leur expertise et des avis du Comité de gestion du Service des indemnités de l'INAMI et du CIN ainsi que du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) et d'une note technique du SPT ETCS.

II. — POSITION DU CONSEIL

A. Portée de la proposition de loi

Le Conseil constate que la proposition de loi qui lui a été soumise pour avis vise à introduire un régime d'emplois d'intégration professionnelle, largement basé sur le système des flexi-jobs et ayant, selon les développements, pour objectif de compléter voire renforcer, la législation existante relative à la réintégration des malades et des invalides.

Ces emplois d'intégration professionnelle s'adressent aux indépendants, aux salariés et aux fonctionnaires qui, au moment de leur première occupation dans le cadre de cette mesure, bénéficient d'une allocation de remplacement de revenus (allocation de maladie ou d'invalidité ou une allocation de remplacement de revenus pour les personnes handicapées), et qui ont bénéficié d'une telle allocation au cours des 18 mois écoulés, pendant au moins 12 mois. Cette seconde condition ne s'applique pas aux personnes reconnues comme étant en situation de handicap depuis au moins 12 mois ou lorsque l'occupation s'inscrit dans le cadre d'un "plan de réintégration professionnelle".

Le travailleur concerné peut être occupé 2000 heures dans le cadre d'un emploi d'intégration professionnelle, au cours d'une période de 24 mois. Ensuite, il peut introduire une demande motivée de prolongation auprès de l'organisme responsable de la gestion de son allocation de remplacement de revenus. Par mois civil, il peut travailler 84 heures au maximum dans le cadre de ce régime.

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. — ONDERWERP VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 4 december 2019 heeft de heer P. Dewael, voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over een wetsvoorstel (Doc 55 0588/001) tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs voor langdurig zieken en invaliden alsook voor personen met een handicap met een inkomensvervangende tegemoetkoming.

Dat stelsel is gebaseerd op de maatregel die eind 2015 in de horeca is ingevoerd (horecaplan - flexijobs).

Tijdens zijn werkzaamheden heeft de Raad kunnen rekenen op de waardevolle medewerking van vertegenwoordigers van het RIZIV, het Nationaal Intermutualistisch College (NIC) en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Hij is overgegaan tot een bespreking van dat wetsvoorstel in het licht van hun expertise en de adviezen van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen van het RIZIV, het NIC en de Nationale Hoge Raad voor Personen met een Handicap (NHRPH) en een technische nota van de FOD WASO.

II. — STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Draagwijdte van het wetsvoorstel

De Raad stelt vast dat het voorgelegde wetsvoorstel ertoe strekt een stelsel van arbeidsintegratiejobs in te voeren dat ruimschoots gebaseerd is op het systeem van de flexijobs en dat, volgens de toelichting, complementair en zelfs versterkend is ten opzichte van de bestaande wetgeving tot re-integratie van zieken en invaliden.

Die arbeidsintegratiejobs richten zich tot zelfstandigen, werknemers en ambtenaren die, op het ogenblik van hun eerste tewerkstelling in het kader van deze maatregel, gerechtigd zijn op een inkomensvervangende uitkering (een ziekte- of invaliditeitsuitkering of een inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap), en die in de voorbije achttien maanden ten minste twaalf maanden gerechtigd zijn geweest op een dergelijke uitkering. Die tweede voorwaarde is niet van toepassing op de personen die ten minste twaalf maanden een erkenning als gehandicapte hebben of wanneer de tewerkstelling kadert in een "re-integratieplan".

De betrokken werknemer kan 2 000 uren via een arbeidsintegratiejob werken in een periode van 24 maanden. Vervolgens kan hij een gemotiveerd verzoek tot verlenging indienen bij de instelling die verantwoordelijk is voor het beheer van zijn inkomensvervangende uitkering. Per kalendermaand mag hij maximum 84 uur werken via dat stelsel.

L'employeur ne peut occuper plus de 20 % de son personnel sous ce régime.

L'organisme chargé de la gestion de l'allocation de revenus perçue par ce travailleur ne doit pas donner son accord préalable mais il doit cependant être informé.

Par ailleurs, l'employeur d'intégration professionnelle qui engage pour la première fois un ou plusieurs des travailleurs susvisés doit s'identifier auprès de l'ONSS préalablement à la première mise au travail dans le cadre d'un contrat d'intégration professionnelle. Une déclaration à l'ONSS doit en outre être établie par l'employeur avant le début de l'exécution de chaque prestation effective.

La proposition de loi détermine en outre les obligations respectives des parties. Ainsi, le travailleur et l'employeur doivent conclure une convention-cadre écrite devant contenir au moins un certain nombre de mentions. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail. Toutefois, lorsque le travailleur est intérimaire, la convention-cadre ne doit pas être établie mais les mentions obligatoires susvisées doivent être insérées dans l'intention de conclure un contrat de travail intérimaire, qui doit être constatée par écrit. Toutes les conventions-cadre doivent être consignées dans un registre spécifiques, géré par l'ONSS.

Avant chaque occupation, le travailleur et l'employeur doivent conclure, par écrit ou oralement, un contrat d'intégration professionnelle, pour une durée déterminée.

La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à deux heures et en principe supérieure à huit heures. Au cours de l'exécution de ce contrat, les parties peuvent cependant, de commun accord et une seule fois, raccourcir ou prolonger la durée des prestations convenues. La durée des prestations de travail ne peut cependant dépasser onze heures par jour.

La rémunération ne peut être inférieure à 10,08 euros de l'heure, ce qui correspond au salaire minimum pratiqué dans l'horeca, ni supérieure à 21 euros de l'heure. Le simple et le double pécule de vacances sont compris dans cette rémunération.

Une cotisation patronale de 25 % est due sur toute la rémunération du travailleur, selon l'exposé des motifs. Par ailleurs, le travailleur conserve l'intégralité de son allocation de remplacement de revenus mais une cotisation de sécurité sociale de compensation libératoire est retenue sur la rémunération perçue dans le cadre de l'emploi d'intégration professionnelle. Cette cotisation s'élève à 30 % de la rémunération lorsque l'allocation de remplacement de revenus est supérieure à 1 254 euros par mois. Si cette allocation est égale ou inférieure à ce montant, la cotisation de compensation est fixée à 25 %.

En outre, un précompte professionnel de 15 % est retenu sur la rémunération imposable.

De werkgever mag niet meer dan 20 % van zijn personeel onder dat stelsel tewerkstellen.

De instelling belast met het beheer van de inkomensvervangende uitkering die die werknemer ontvangt, hoeft haar voorafgaande goedkeuring niet te geven, maar er wel van te worden geïnformeerd.

Bovendien moet de arbeidsintegratiewerkgever die voor de eerste maal één of meerdere van de voornoemde werknemers aanwerft, zich voorafgaandelijk aan de eerste tewerkstelling via een arbeidsintegratieovereenkomst identificeren bij de RSZ. De werkgever moet verder voor aanvang van de uitvoering van elke effectieve prestatie een aangifte doen bij de RSZ.

Het wetsvoorstel bepaalt verder de respectieve verplichtingen van de partijen. Zo moeten de werknemer en de werkgever een schriftelijke raamovereenkomst afsluiten die ten minste een aantal vermeldingen moet bevatten. Het gaat niet om een arbeidsovereenkomst. Wanneer de werknemer een uitzendkracht is, moet de raamovereenkomst niet worden opgemaakt, maar moeten de voornoemde verplichte vermeldingen opgenomen worden in de bedoeling om een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten, die schriftelijk moet worden vastgesteld. Alle raamovereenkomsten moeten worden geregistreerd in een specifiek register dat wordt beheerd door de RSZ.

De werknemer en de werkgever moeten voorafgaandelijk aan elke tewerkstelling mondeling of schriftelijk een arbeidsintegratieovereenkomst voor een bepaalde duur afsluiten.

De duur van elke werkperiode mag niet minder zijn dan twee uur en niet langer dan acht uur in principe. Tijdens de uitvoering van die overeenkomst kunnen de partijen evenwel in onderling akkoord en een enkele keer de duur van de afgesproken prestaties inkorten of verlengen. De duur van de werkprestaties mag evenwel niet langer zijn dan elf uur per dag.

Het loon mag niet lager zijn dan 10,08 euro/uur, wat overeenstemt met het minimum dat wordt gehanteerd in de horeca, en niet hoger dan 21 euro/uur. In het loon is het enkel en dubbel vakantiegeld inbegrepen.

Volgens de memorie van toelichting is een patronale bijdrage van 25 % verschuldigd op het volledige loon. De werknemer behoudt bovendien zijn volledige inkomensvervangende uitkering, maar er dient een bevrijdende compensatiebijdrage sociale zekerheid te worden betaald op het loon dat wordt ontvangen in uitvoering van een arbeidsintegratiejob. Deze bijdrage bedraagt 30 % van het loon wanneer de inkomensvervangende uitkering hoger is dan 1 254 euro/maand. Bij een inkomensvervangende uitkering van 1 254 euro/maand of lager bedraagt de compensatiebijdrage 25 %.

Daarnaast wordt op het belastbaar loon een bedrijfsverheffing van 15 % ingehouden.

B. Examen de la proposition de loi

Le Conseil a procédé à un examen de la proposition de loi en prenant connaissance des avis du Comité de gestion du Service des indemnités de l'INAMI, du CIN et du CSNPH et d'une note technique du SPF ETCS. Il a également été informé par la Cour des comptes que cette dernière lui transmettra son avis quant à l'incidence budgétaire de cette proposition de loi, dès qu'il sera disponible.

Il estime indispensable de mettre en avant les éléments essentiels de ces avis avant de se prononcer sur le fond.

1. Avis du Comité de gestion du Service des indemnités de l'INAMI

a. Le Conseil constate que le Comité de gestion souligne qu'il accueille positivement toutes les mesures de promotion de la réintégration socio-professionnelle. Chaque membre du Comité de gestion soutient l'importance d'un retour volontaire au travail pour les assurés sociaux qui sont victimes d'un problème de santé déterminé.

Dans ce cadre, le Comité de gestion se réfère aux discussions menées au sein du Conseil national du Travail en matière de réintégration et qui ont abouti à de nombreux avis¹.

b. Le Comité de gestion remarque ensuite que le texte même de la proposition de loi ne correspond pas toujours avec ce qui est décrit dans l'exposé des motifs ou le commentaire des articles. Ainsi, par exemple, le Comité de gestion note que le commentaire portant sur l'article 19 de la proposition de loi ainsi que l'exposé des motifs mentionnent une possible cotisation patronale tandis que le texte même de cette disposition ne fixe aucune cotisation patronale. De même, l'exposé des motifs (page 9) indique qu'il est interdit au travailleur d'occuper un emploi d'intégration professionnelle chez un employeur avec qui il est encore lié par un contrat de travail et chez un employeur avec lequel il a été lié par un contrat de travail au cours des douze mois précédents, alors que le texte de la proposition de loi ne prévoit toutefois pas une telle interdiction.

c. En outre, plusieurs aspects (pratiques) doivent encore être exécutés par arrêté royal, comme par exemple la détermination des modalités précises de la procédure pour pouvoir exercer un emploi d'intégration professionnelle plus de 24 mois, de telle sorte que le Comité de gestion ne peut pas encore juger ces éléments, non sans importance, dans le cadre de son avis.

d. Le Comité de gestion constate que la proposition de loi introduit un système complètement nouveau à côté des possibilités de réintégration existantes dans l'assurance indemnité, ce qui rend le sujet plus complexe pour tous les acteurs concernés par la réintégration des ayants droits reconnus en incapacité de travail (comme les assurés sociaux, les employeurs, les mutualités, les médecins-conseils, les

¹ Avis n° 1 923 du 24 février 2015, avis n° 1 984 du 7 juin 2016, avis n° 2 090 du 26 juin 2018, avis n° 2 099 du 29 septembre 2018 et avis n° 2 108 du 18 décembre 2018.

B. Onderzoek van het wetsvoorstel

De Raad is overgegaan tot een onderzoek van het wetsvoorstel, rekening houdend met de adviezen van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen van het RIZIV, het NIC en de NHRPH en een technische nota van de FOD WASO. Hij heeft ook van het Rekenhof vernomen dat het zijn advies over de budgettaire weerslag van dat wetsvoorstel aan de Raad zal bezorgen zodra het beschikbaar is.

Hij vindt het noodzakelijk om de cruciale elementen uit die adviezen te belichten alvorens zich over de inhoud uit te spreken.

1. Advies van het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen van het RIZIV

a. De Raad stelt vast dat het Beheerscomité benadrukt elke maatregel tot bevordering van de socioprofessionele re-integratie op een positieve manier te onthalen. Elk lid van het Beheerscomité onderschrijft het belang van een vrijwillige terugkeer naar werk voor de sociaal verzekerden met een bepaald gezondheidsprobleem.

In dat verband verwijst het Beheerscomité naar de besprekingen in de Nationale Arbeidsraad over re-integratie waarover tal van adviezen zijn uitgebracht¹.

b. Het Beheerscomité merkt vervolgens op dat de tekst zelf van het wetsvoorstel niet altijd overeenstemt met wat in de memorie van toelichting of de artikelsgewijze bespreking staat. Zo noteert het Beheerscomité bijvoorbeeld dat de commentaar over artikel 19 van het wetsvoorstel, alsook de memorie van toelichting melding maken van een mogelijke werkgeversbijdrage, terwijl in de tekst zelf van de bepaling geen werkgeversbijdrage wordt vastgesteld. Zo ook wordt in de memorie van toelichting (blz. 9) vermeld dat het voor de werknemer verboden is om een arbeidsintegratiejob te verrichten bij een werkgever waarmee hij nog door een arbeids-overeenkomst is verbonden en bij een werkgever waarmee hij in de voorbije twaalf maanden verbonden is geweest via een arbeidsovereenkomst, terwijl in de tekst van het wetsvoorstel evenwel geen sprake is van zo'n verbod.

c. Bovendien moeten verschillende (praktische) aspecten nog via koninklijk besluit worden uitgevoerd, zoals de bepaling van de precieze modaliteiten van de procedure om een arbeidsintegratiejob langer dan 24 maanden te kunnen verrichten, zodat het Beheerscomité daarover nog niet kan oordelen, wat voor zijn advies niet zonder belang is.

d. Het Beheerscomité constateert dat het wetsvoorstel een volledig nieuw systeem instelt naast de re-integratiemogelijkheden die bestaan in de uitkeringsverzekering, wat het onderwerp complexer maakt voor alle actoren die betrokken zijn bij de re-integratie van de rechthebbenden die erkend arbeidsongeschikt zijn (zoals de sociaal verzekerden, de werkgevers, de ziekenfondsen, de adviserend artsen, de

¹ Advies nr. 1 923 van 24 februari 2015, advies nr. 1 984 van 7 juni 2016, advies nr. 2 090 van 26 juni 2018, advies nr. 2 099 van 29 september 2018 en advies nr. 2 108 van 18 december 2018.

conseillers en prévention-médecins du travail). Le système proposé ne facilite donc nullement l'accès aux différents mécanismes de réintégration puisque pour chaque système des conditions fortement différentes seraient d'application.

A cet égard, se pose également la question si, comme la prévoit la proposition de loi, "bénéficiaire d'une allocation d'incapacité de travail" constitue une condition d'admissibilité adaptée dans ce contexte. En effet, le Comité de gestion se demande quelles seraient notamment les conséquences concrètes d'un refus des allocations d'incapacité de travail par suite d'une interdiction de cumul avec un autre avantage.

Le non-respect de certaines conditions peut en outre avoir de lourdes conséquences pour les ayants droit reconnus en incapacité de travail (comme par exemple la qualification de l'emploi exécuté dans le cadre du système des emplois d'intégration professionnelle comme une "activité non autorisée" pendant la période d'incapacité de travail et donc la récupération des allocations allouées pour les jours ou période de travail). Or, vu leur (longue) situation de santé affaiblie, ces travailleurs forment un groupe cible extrêmement vulnérable.

e. En comparaison avec la possibilité actuelle d'autorisation par le médecin conseil de reprendre le travail pendant la période d'incapacité de travail², le système des emplois d'intégration professionnelle ne prévoit pas que le médecin conseil vérifie la compatibilité de l'exercice de cet emploi d'intégration professionnelle avec l'affectation de l'assuré social reconnu en incapacité de travail. En effet, suivant la proposition de loi, il suffit que le travailleur en voie d'intégration professionnelle informe l'institution qui gère l'allocation de remplacement de revenus.

Le fait de ne plus prévoir un certain contrôle par le médecin conseil, qui remplit un rôle central dans la réintégration de l'ayant droit reconnu en incapacité de travail et qui est compétent pour, aussi pendant l'exécution de l'emploi d'intégration professionnelle, évaluer l'état de l'incapacité de travail, crée en outre une grande incertitude quant aux critères d'évaluation à prendre en compte (article 100, § 1 ou § 2 de la loi coordonnée du 14 juillet 1994), ce qui n'est pas acceptable pour le Comité de gestion.

f. En outre, pour le Comité de gestion, le risque est important que le système proposé d'emplois d'intégration professionnel vienne en concurrence avec les mesures déjà existantes. Les différentes règles de cumul qui seraient applicables, pourraient alors donner lieu au choix de certains systèmes uniquement en fonction de leur impact financier. Lors d'une reprise du travail qui ne dépasse pas 1/5^{ème} d'une occupation à temps plein, la règle actuelle de cumul³ présente toujours plus d'avantages pour l'ayant droit reconnu en incapacité de travail. Si l'intéressé, avec l'autorisation du médecin conseil, exerce une activité,

² Cf. article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

³ Cf. article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

preventieadviseurs-arbeidsartsen). Het voorgestelde stelsel vergemakkelijkt dus geenszins de toegang tot de verschillende mechanismen voor re-integratie omdat voor elk stelsel sterk verschillende voorwaarden zouden gelden.

Daarbovenop komt ook de vraag of, zoals in het wetsvoorstel staat, "een arbeidsongeschiktheidsuitkering genieten" in dat verband een aangepaste toelaatbaarheidsvoorwaarde is. Het Beheerscomité vraagt zich immers af wat met name de concrete gevolgen zouden zijn van een weigering van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ingevolge een verbod tot cumulatie met een ander voordeel.

De niet-naleving van bepaalde voorwaarden kan bovendien ernstige gevolgen hebben voor de rechthebbenden die erkend arbeidsongeschikt zijn (bijvoorbeeld de kwalificatie van de job uitgevoerd in het kader van het stelsel van de arbeidsintegratiejobs als een "niet toegelaten activiteit" gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid en dus terugvordering van de toelagen toegekend voor de dagen of periode van arbeid). Door hun (langdurige) periode van verminderde gezondheid vormen die werknemers echter een extreem kwetsbare doelgroep.

e. In vergelijking met de huidige mogelijkheid tot toelating vanwege de adviserend arts om het werk te hervatten gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid², voorziet het stelsel van de arbeidsintegratiejobs er niet in dat de adviserend arts controleert of de uitoefening van die arbeidsintegratiejob verenigbaar is met de aandoening van de als arbeidsongeschikt erkende sociaal verzekerde. Volgens het wetsvoorstel volstaat het immers dat de arbeidsintegratiewerknemer de instelling die zijn inkomensvervangende uitkering beheert, informeert.

Het feit dat niet meer voorzien wordt in een zekere controle door de adviserend arts, die een centrale rol in de re-integratie van de als arbeidsongeschikt erkende rechthebbende vervult en die bevoegd is om, ook tijdens de uitvoering van de arbeidsintegratiejob, de staat van arbeidsongeschiktheid te evalueren, zorgt bovendien voor een grote onzekerheid wat betreft de evaluatiecriteria die in aanmerking genomen moeten worden (artikel 100, § 1 of 2 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994), wat niet aanvaardbaar is voor het Beheerscomité.

f. Volgens het Beheerscomité is bovendien het risico groot dat het voorgestelde stelsel van arbeidsintegratiejobs in concurrentie komt met de al bestaande maatregelen. De verschillende cumulatierregels die van toepassing zouden zijn, zouden er dan kunnen toe leiden dat voor bepaalde systemen gekozen wordt louter omwille van hun financiële impact. Bij een werkhervatting die niet 1/5 van voltijdse tewerkstelling overschrijdt, is de huidige cumulatierregel³ steeds voordeliger voor de als arbeidsongeschikt erkende rechthebbende. Indien de betrokkene met toelating van de adviserend arts een activiteit uitoefent, dan

² Cf. artikel 100, § 2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.

³ Cf. artikel 230 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

l'allocation n'est même pas diminuée, si cette activité n'atteint pas les 1/5^e d'un emploi à temps plein et les cotisations sociales normales (en principe 13,07 %) sont dues. Le travailleur en voie d'intégration professionnelle peut, suivant la proposition de loi, intégralement cumuler ses allocations d'incapacité de travail avec le salaire résultant de son emploi d'intégration, quel que soit son volume de travail mais une plus haute cotisation compensatoire et libératoire est due (25 % ou 30 % dépendant du montant mensuel de l'allocation d'incapacité de travail), à charge de ce travailleur.

Or, concernant le montant pivot mentionné dans la proposition de loi, de 1 254 euros, permettant de fixer le taux de la cotisation compensatoire, il n'est pas clair s'il s'agit d'un montant brut ou bien d'un montant net. Compte tenu de la hauteur faible de ce montant pivot, le Comité de gestion estime que pour un grand nombre d'assuré sociaux, le taux le plus élevé serait d'application alors même que la rémunération des emplois d'intégration est déjà limitée par la proposition de loi.

Ensuite, la réalisation concrète de l'un des objectifs de la proposition de loi, à savoir éviter que la combinaison des revenus générés par un emploi d'intégration professionnelle et l'allocation d'incapacité de travail soit supérieure à la rémunération d'un emploi régulier (page 9 de l'exposé des motifs), est incertaine. En effet, compte tenu de la grande différence dans le montant de l'allocation d'incapacité de travail allouée (en particulier aussi tenant compte de la garantie d'une allocation minimale à partir du premier jour du septième mois de l'incapacité primaire), cet objectif ne sera pas toujours atteint.

g. Enfin, le Comité de gestion souligne que pour l'exécution concrète du système d'emplois d'intégration, au niveau technique divers nouveaux flux de données devraient être créés et que les flux existants devraient être adaptés. L'implémentation du cadre technique pour, entre autres, la vérification des conditions en matière de durée de bénéfice des allocations de garanties de revenus ou du montant du montant de ces allocations pour déterminer le taux de la cotisation compensatoire, exige du temps et a pour conséquence de présenter en outre un coût supplémentaire important pour tous les acteurs concernés (comme les institutions d'assurance, les employeurs et leurs mandataires (secrétariats sociaux), l'INAMI et l'ONSS, la DG personnes handicapées du SPF Affaires sociales...).

Afin que ce système puisse correctement être appliqué, le Comité de gestion remarque en outre que les informations requises devraient être injectées très rapidement dans le réseau pour qu'elles puissent être disponibles pour tous les acteurs, ce qui ne semble pas toujours faisable.

En effet, cette disponibilité "à temps" est en particulier nécessaire pour la détermination du montant de la cotisation compensatoire qui est liée au montant mensuel de l'allocation d'incapacité de travail due. Selon le Comité de gestion, ce lien mènerait en outre en pratique à des problèmes importants d'application, puisqu'une régularisation des allocations d'incapacité de travail peut avoir pour conséquence que le montant pivot serait bien ou ne serait plus dépassé. Une telle modification nécessiterait que l'employeur passe un temps certain afin de déterminer le nouveau montant de la cotisation

wordt de uitkering zelfs niet verminderd als die activiteit niet 1/5 van een voltijdse tewerkstelling bereikt en zijn de normale sociale bijdragen (in principe 13,07 %) verschuldigd. Volgens het wetsvoorstel kan de arbeidsintegratiewerknemer zijn arbeidsongeschiktheidsuitkeringen integraal cumuleren met het loon uit zijn integratiejob, ongeacht zijn arbeidsvolume, maar is een hogere bevrijdende compensatiebijdrage verschuldigd (25 % of 30 % afhankelijk van het maandelijks bedrag van de arbeidsongeschiktheidsuitkering) ten laste van die werknemer.

Wat betreft het in het wetsvoorstel vermelde spilbedrag van 1 254 euro ter vaststelling van het percentage van het compensatiebedrag, is het evenwel niet duidelijk of het om een bruto- of een nettobedrag gaat. Aangezien dat spilbedrag niet erg hoog is, zou volgens het Beheerscomité het hoogste percentage van toepassing zijn voor een groot aantal sociaal verzekerden, hoewel loon uit integratiejobs al beperkt wordt door het wetsvoorstel.

Dat één van de doelstellingen van het wetsvoorstel, namelijk vermijden dat de combinatie van de inkomsten uit een arbeidsintegratiejob en de arbeidsongeschiktheidsuitkering hoger is dan het loon uit een reguliere tewerkstelling (blz. 9 van de memorie van toelichting) concreet verwezenlijkt wordt, is bovendien onzeker. Gelet op het grote verschil in het bedrag van de toegekende arbeidsongeschiktheidsuitkering (in het bijzonder ook rekening houdend met de garantie op een minimale uitkering vanaf de eerste dag van de zevende maand primaire ongeschiktheid) zal die doelstelling niet altijd bereikt worden.

g. Tot slot wijst het Beheerscomité erop dat voor de concrete uitvoering van het stelsel van integratiejobs op technisch vlak allerlei nieuwe gegevensstromen zouden moeten worden opgezet en dat de bestaande stromen zouden moeten worden aangepast. De invoering van het technisch kader voor onder meer de controle van de voorwaarden betreffende de duur van het gerechtigd zijn op inkomensgarantie-uitkeringen of het bedrag van die uitkeringen om het percentage van de compensatiebijdrage te bepalen, vergt tijd en houdt bovendien een grote meerkost in voor alle betrokken actoren (zoals de verzekeringsinstellingen, de werkgevers en hun mandatarissen (sociaal secretariaten), het RIZIV en de RSZ, de DG Personen met een Handicap van de FOD Sociale Zekerheid enz.).

Opdat dat stelsel correct kan worden toegepast, merkt het Beheerscomité verder op dat de vereiste gegevens snel in het netwerk zouden moeten worden gebracht zodat ze voor alle actoren beschikbaar kunnen zijn, wat niet altijd haalbaar lijkt.

Die "tijdige" beschikbaarheid is immers bijzonder noodzakelijk bij het bepalen van het bedrag van de compensatiebijdrage, die verband houdt met het maandelijks bedrag van de verschuldigde arbeidsongeschiktheidsuitkering. Volgens het Beheerscomité zou dat verband bovendien in de praktijk voor grote toepassingsproblemen zorgen, omdat een regularisatie van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ertoe kan leiden dat het spilbedrag overschreden of niet meer overschreden zou worden. Zo'n wijziging zou ook inhouden dat de werkgever een zekere tijd laat om het nieuwe bedrag

compensatoire, ce qui a ensuite un impact sur le montant net de la rémunération due au travailleur en emploi d'intégration.

h. En conclusion, le Comité de gestion formule unanimement un avis négatif contre la proposition de loi qui lui a été soumise pour avis.

Au lieu de mettre en place un tout nouveau système complexe et sur lequel se posent des questions fondamentales quant à sa précise plus-value en comparaison avec les mesures existantes de réintégration, le Comité de gestion estime plutôt qu'une réflexion globale est nécessaire dans le cadre de l'actuel article 100, § 2 précité de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 (travail autorisé) et de l'article 230 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 susvisé (règles de cumul).

Dans le cadre de cette réflexion, les analyses nécessaires pourront avoir lieu pour que les conditions d'exercice d'une reprise du travail comme visée par la loi coordonnée du 14 juillet 1994 susmentionnée soient élargies (ce qui permet un dialogue avec le médecin conseil avec par conséquent une garantie du caractère multidisciplinaire de la mesure) et pour adapter les règles de cumul applicables.

En outre, et comme le prévoit la proposition de loi, le Comité de gestion estime opportun, dans le cadre de cette réflexion globale, de pouvoir réfléchir aux incitants nécessaires auxquels les employeurs pourraient prétendre pour la mise en œuvre des mesures de réinsertion socio-professionnelle qui sont déjà applicables en assurance maladie-invalidité. Il importe qu'il s'agisse au niveau pratique, de mesures simples à mettre en œuvre et cohérentes avec le système qui existe déjà.

2. Avis du Collège intermutualiste national (CIN)

Les organismes assureurs ont également été consultés par la Commission des affaires sociales. Leur avis suit les mêmes lignes que celui de l'INAMI.

Les remarques des différents organismes assureurs convergent et portent tant sur les problèmes posés par le contenu de la proposition que sur l'impact négatif de celle-ci sur le fonctionnement des mutualités.

Il s'agit à nouveau d'une mesure de réintégration s'ajoutant aux autres régimes existants, ce qui complexifie donc encore la situation. Aucune attention n'est accordée au suivi, ni à une réintégration à part entière et effective (contact entre le médecin-conseil, le médecin du travail et l'employeur). Il est permis de se demander quel est le rôle des mutualités dans ce cadre.

La proposition de loi prévoit qu'un emploi d'intégration professionnelle est considéré comme une activité autorisée, ce qui risque de vider de leur substance les règles prévues à l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994 (autorisation par le médecin-conseil de la mutualité) et à l'article 230, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant

van de compensatiebijdrage te bepalen, wat vervolgens een impact heeft op het nettobedrag van het aan de integratiejobwerknemer verschuldigde loon.

h. Tot besluit formuleert het Beheerscomité unaniem een negatief advies over het hem voorgelegde wetsvoorstel.

In plaats van een heel nieuw complex stelsel te creëren waarover fundamentele vragen rijzen over de precieze meerwaarde ervan in vergelijking met de bestaande re-integratiemaatregelen, is er volgens het Beheerscomité meer nood aan een globale reflectie in het kader van het huidige voornoemde artikel 100, § 2 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 (toegelaten arbeid) en artikel 230 van het voornoemde koninklijk besluit van 3 juli 1996 (cumulatieregels).

In het kader van die reflectie kunnen de nodige analyses gebeuren opdat de uitoefeningsvoorwaarden van een werkhervatting zoals bedoeld in de voornoemde gecoördineerde wet van 14 juli 1994 verruimd worden (hetgeen een dialoog met de adviserend arts toelaat met dus een waarborg van het multidisciplinair karakter van de maatregel) en om de toepasselijke cumulatieregels aan te passen.

Bovendien, en zoals bepaald in het wetsvoorstel, vindt het Beheerscomité het opportuun om in het kader van die globale reflectie te kunnen nadenken over de nodige incentives waarop de werkgevers aanspraak zouden kunnen maken voor de uitvoering van de maatregelen voor socioprofessionele re-integratie die al in de ziekte- en invaliditeitsverzekering van toepassing zijn. Praktisch gezien moet het gaan om maatregelen die eenvoudig door te voeren zijn en in overeenstemming zijn met het al bestaande stelsel.

2. Advies van Nationaal Intermutualistisch College (NIC)

De verzekeringsinstellingen werden eveneens door de Commissie Sociale Zaken om advies gevraagd. Dit advies volgt dezelfde lijnen als deze in het advies van het RIZIV.

De bemerkingen van de verschillende verzekeringsinstellingen zijn gelijklopend en hebben het zowel over problemen rond de inhoud van het voorstel als over de negatieve impact op de werking van de ziekenfondsen.

Het betreft opnieuw een re-integratiemaatregel naast de andere bestaande regelingen en het wordt dus weer complexer. Er is geen aandacht voor de opvolging en een feitelijke volwaardige re-integratie (contact tussen adviserend arts, arbeidsarts en werkgever). Men stelt zich de vraag wat de rol is van de ziekenfondsen.

Een arbeidsintegratiejob wordt in het wetsvoorstel beschouwd als een toegelaten activiteit, maar er is een uitholling van de regels zoals voorzien in artikel 100 § 2 van de wet van 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (toelating door adviserend arts van de mutualiteit) en in artikel 230 § 1 van het koninklijk besluit tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering

exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 (règle anti-cumul en cas de revenu et indemnité de maladie). Il est permis de se demander quel est le rôle du médecin-conseil dans ce nouveau régime, étant donné qu'il doit uniquement être informé et qu'il ne peut marquer ni son approbation ni son refus. En effet, les organismes assureurs considèrent que le médecin-conseil doit pouvoir apprécier l'aptitude médicale d'une personne qui entamera une activité pendant sa maladie. Cela vaut certainement dans le cas d'un emploi d'intégration professionnelle tel que prévu dans la proposition de loi, où l'occupation peut aller jusqu'à 84 heures par mois ou 20 heures par semaine, ce qui ne constitue pas une occupation légère. En outre, la problématique des possibles conséquences pour l'intéressé de l'information du médecin-conseil n'a pas été prise en compte. En effet, si le médecin devait juger que l'intéressé ne peut plus être considéré comme en incapacité de travail, cela entraînerait la perte de la reconnaissance et de l'allocation d'incapacité, et il n'y aurait par conséquent plus de base pour recourir à un emploi d'intégration professionnelle.

De surcroît, le fait que ce nouveau régime existe de manière neutre à côté des régimes existants soulève la question de sa nécessité ou de sa valeur ajoutée, ainsi que de son articulation par rapport aux autres régimes (y a-t-il par exemple un régime qui a la priorité sur un autre?).

Par ailleurs, il n'est pas précisé quelles sont les données supplémentaires relatives aux allocations qu'il faut transmettre au fisc en vue de bénéficier d'un régime favorable sur le plan fiscal, comme le souhaite le législateur. Les organismes assureurs se demandent si cela n'accroîtra pas la complexité administrative non seulement pour les mutualités mais aussi pour les assurés.

Les organismes assureurs sont plutôt partisans d'une simplification/révision des régimes existants, étant donné que ceux-ci proposent déjà un cadre solide, offrant un suivi suffisant.

Selon les organismes assureurs, il existe aussi des interrogations pour le travailleur concerné, car la proposition prévoit la possibilité d'un contrat écrit ou oral avec l'obligation d'une déclaration Dimona.

Le régime n'est autorisé que pour un nombre très limité d'heures, à savoir 84 heures par mois et 2 000 heures sur deux années. Il est permis de se demander si cela constitue un tremplin vers une véritable réintégration.

Selon les organismes assureurs, une discrimination pourra également voir le jour entre les assurés, pour lesquels, selon le système dans lequel ils travaillent, des avantages financiers plus ou moins importants seront prévus, avec le maintien ou non de l'allocation, des montants différents, et un suivi ou non.

En outre, il s'agit ici d'un public cible fragilisé (malades de longue durée qui ont reçu une indemnité de maladie ou d'invalidité pendant au moins 12 mois au cours des 18 mois écoulés et personnes en invalidité) qui, même avec l'accompagnement nécessaire, est déjà difficile à mener à l'emploi.

voor geneeskundige verzorging en uitkeringen van 3 juli 1996 (anti-cumulregel ingeval van inkomen en ziekte-uitkering). Men stelt zich de vraag wat de rol is van de adviserend arts in deze nieuwe regeling aangezien die enkel moet geïnformeerd worden en niet kan goed- of afkeuren. Immers voor de verzekeringsinstellingen moet de adviserend arts de medische geschiktheid kunnen beoordelen van een persoon die een activiteit zal aanvangen tijdens ziekte. Dit geldt zeker in het geval van een arbeidsintegratiejob zoals voorzien in het wetsvoorstel waar de tewerkstelling kan gaan tot 84 uur per maand of 20 uur per week, hetgeen geen lichte tewerkstelling is. Er is bovendien niet ingegaan op de mogelijke gevolgen voor de betrokkene van het informeren van de adviserend arts. Immers indien de arts zou oordelen dat de betrokkene niet meer als arbeidsongeschikt kan worden beschouwd, leidt dit tot verlies van de erkenning en de ongeschiktheidsuitkering en is er bijgevolg geen grond meer voor een arbeidsintegratiejob.

Ook het punt dat deze nieuwe regeling neutraal naast de bestaande systemen bestaat, doet de vraag rijzen naar de noodzaak of meerwaarde van dit nieuwe systeem en hoe het staat in verhouding tot de andere systemen (is er bijv. een systeem dat voorrang heeft op een ander?).

Bovendien is het niet duidelijk welke extra gegevens over uitkeringen doorgegeven dienen te worden aan de fiscus met het oog op een fiscaal gunstige regeling, hetgeen de bedoeling is van de wetgever. De verzekeringsinstellingen vragen zich af of dit dan niet administratief complex wordt voor de ziekenfondsen, maar ook voor de verzekerden.

De verzekeringsinstellingen zijn eerder voorstander van een vereenvoudiging/herziening van de bestaande systemen aangezien deze reeds een stevig kader bieden met een voldoende opvolging.

Volgens de verzekeringsinstellingen is er ook onduidelijkheid voor de betrokken werknemer waar het voorstel voorziet in de mogelijkheid van een schriftelijk of een mondeling contract met de verplichting van een dimona-aangifte.

De regeling kan slechts voor een zeer beperkt aantal uren, namelijk 84 uren per maand en 2 000 uren in 2 jaar. Men stelt zich de vraag of dit een opstap is voor een werkelijke re-integratie.

Volgens de verzekeringsinstellingen kan er tevens discriminatie ontstaan tussen verzekerden waarvoor afhankelijk van het systeem waarin ze werken er meer of minder financiële voordelen met al dan niet behoud van uitkering, andere bijdragen en al dan niet opvolging, zullen voorzien zijn.

Bovendien gaat het hier over een fragiel doelpubliek (langdurig zieken die meer dan 12 maanden een ziekte- of invaliditeitsuitkering hebben ontvangen in de voorbije 18 maanden en personen in invaliditeit) dat zelfs met de nodige begeleiding reeds moeilijk naar werk te leiden is. Er is dus voldoende

Un accompagnement et un soutien suffisants sont donc nécessaires, ce qui, selon les organismes assureurs, n'est pas prévu dans la proposition de loi.

Il s'agit par ailleurs également d'un statut vide, qui concerne une occupation avec un nombre limité d'heures (un maximum de 84 heures par mois et de 2 000 heures sur deux années), ne comportant aucune garantie qu'un emploi régulier en découlera pour l'intéressé, car aucune condition n'est posée à cet égard. Il est permis de se demander si cela constitue un tremplin vers une véritable réintégration.

Les organismes assureurs considèrent qu'en raison de l'exclusion d'un emploi d'intégration professionnelle auprès de l'employeur avec lequel le travailleur est encore lié par un contrat de travail, l'emploi d'intégration professionnelle fait également peser un risque sur ce contrat de travail, qui a entre-temps été suspendu.

Il y a un manque de clarté pour le travailleur, car il est possible de conclure tant un contrat écrit qu'un contrat oral, mais il doit toujours y avoir une déclaration Dimona.

Les organismes assureurs estiment que le système séparé de cotisations sociales (25 % ou 30 %), en compensation de la non-diminution de l'allocation et en lien avec un régime fiscal favorable pour le travailleur, est également une source de confusion. Le travailleur ignore ce que lui rapporte le fait de travailler.

Il existe également des interrogations quant à la manière dont les cotisations sociales s'articulent avec les réductions structurelles de cotisations.

Finalement, le nouveau régime crée *de facto* une sorte de flexi-job avec un accord-cadre.

Les organismes assureurs sont partisans d'une réintégration offrant une sécurité et des incitants financiers suffisants pour toutes les parties concernées, employeur et travailleurs, mais ils sont opposés à l'actuelle proposition de loi.

3. Avis du Conseil Supérieur National des Personnes Handicapées (CSNPH) (avis n° 2020-2 du 21 janvier 2020)

Le CSNPH relève qu'il s'est déjà prononcé au sein d'un avis n° 2018-07 sur une proposition de loi quasi identique à la proposition de loi instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle. Il maintient donc sa position négative.

Il estime en effet que la proposition de loi instaurant un régime d'emplois d'intégration professionnelle vise à instaurer un système de travail qui peut créer une précarité et qui pose des problèmes à différents niveaux.

Ainsi, l'emploi d'intégration professionnelle ne constitue pas un véritable travail mais un système permettant de cumuler les indemnités ou allocations avec un faible complément salarial. Le CSNPH estime ce mécanisme démotivant pour les personnes en situation de handicap qui perçoivent une allocation

begeleiding en ondersteuning nodig hetgeen, volgens de verzekeringsinstellingen, niet voorzien wordt in het wetsvoorstel.

Het is daarnaast ook een leeg statuut waarbij het gaat over een tewerkstelling met een beperkt aantal uren (maximum 84 uren per maand en 2 000 uren in 2 jaar) met geen enkele zekerheid dat er voor de betrokkene een reguliere job uit voortvloeit want er zijn hieromtrent geen voorwaarden gesteld. Men stelt zich de vraag of dit een opstap is naar een werkelijke re-integratie.

Door de uitsluiting van een arbeidsintegratiejob bij de werkgever waarmee men nog verbonden is via een arbeids-overeenkomst, houdt een arbeidsintegratiejob, volgens de verzekeringsinstellingen, tevens een gevaar in voor deze arbeidsovereenkomst die ondertussen geschorst is.

Er is onduidelijkheid voor de werknemer want zowel een schriftelijk als een mondeling contract zijn mogelijk maar er moet steeds een dimona-aangifte gebeuren.

Ook het aparte systeem van sociale bijdragen (25 % of 30 %) ter compensatie van het niet verminderen van de uitkering en gekoppeld aan een fiscaal gunstige regeling voor de werknemer, leidt volgens de verzekeringsinstellingen tot onduidelijkheid. Het is voor de werknemer onduidelijk wat werken hem/haar oplevert.

Er is ook onduidelijkheid over hoe de sociale bijdragen zich verhouden tot de structurele bijdragenverminderingen.

Ten slotte creëert de nieuwe regeling *de facto* een soort van flexi-job met een raamovereenkomst.

De verzekeringsinstellingen zijn voorstander van een re-integratie met voldoende zekerheid en financiële incentives voor alle betrokken partijen, werkgever en werknemers, maar staan afwijzend tegenover huidig wetsvoorstel.

3. Advies van de Nationale Hoge Raad van Personen met een Handicap (NHRPH) (advies nr. 2020-2 van 21 januari 2020)

De NHRPH wijst erop dat hij zich in zijn advies nr. 2018-07 heeft uitgesproken over een wetsvoorstel dat vrijwel identiek is met het wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs. Hij blijft dus bij zijn negatieve standpunt.

Hij vindt immers dat het wetsvoorstel tot invoering van een stelsel van arbeidsintegratiejobs een op verschillende vlakken precair en gevaarlijk arbeidssysteem introduceert.

Zo is de arbeidsintegratiejob geen echte job, maar een systeem dat toelaat de tegemoetkomingen of uitkeringen te cumuleren met een kleine loonaanvulling. De NHRPH vindt dat mechanisme demotiverend voor personen met een handicap die een inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT)

de remplacement de revenus (ARR). En effet, ces personnes ne relèvent pas de la sécurité sociale et la proposition de loi n'ouvre également aucun droit en sécurité sociale pour ces personnes. Le CSNPH souligne par ailleurs qu'une cotisation de 25 % (ou de 30 %) est retenue sur leur rémunération, au bénéfice de la sécurité sociale, alors même qu'elles n'en bénéficient pas et que les travailleurs occupés dans le circuit ordinaire du travail sont soumis à une cotisation de 13,07 %.

En outre, dans le régime actuel des allocations et indemnités, le cumul de celles-ci avec un revenu professionnel n'est pas neutre. Ce cumul est conditionné à des plafonds, ce qui crée le risque de perdre tout ou partie des allocations ou indemnités.

Le CSNPH regrette également d'une part que cette proposition de loi ne donne pas aux personnes en situation de handicap ou malades un accès au même cadre protecteur du contrat de travail, comme pour les autres travailleurs et d'autre part, la flexibilité du système envisagé. Cette flexibilité crée le risque pour le travailleur d'être appelé le jour même, pour une prestation de travail courte ou très longue. En outre, se pose la difficulté d'intégrer cette flexibilité dans un trajet de soins. Le CSNPH soulève également la question du respect de la vie privée dans ce cadre.

Par ailleurs, le CSNPH relève que la proposition de loi prévoit un dispositif qui s'écarte des dispositions applicables en matière de Dimona et se demande si l'ONSS a été consulté.

Ensuite, le CSNPH constate que l'accord du médecin traitant ou du médecin-conseil n'est pas requis pour entamer un emploi d'intégration professionnelle. Le CSNPH relève qu'une personne en situation de handicap vit souvent en situation de pauvreté et s'inquiète de voir ces personnes accepter une telle forme de travail alors que leur état de santé ne devrait pas le permettre.

Le CSNPH souligne également qu'il existe déjà une réglementation portant sur la remise au travail et que celle-ci pourrait être élargie aux allocataires de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées. Les procédures existantes devraient gagner en souplesse tout en maintenant un volet protecteur et faire en sorte que la reprise du travail participe aussi à l'épanouissement de la personne. Les moyens humains devraient en outre être donnés afin d'assurer un accompagnement des personnes malades et en situation de handicap.

Le CSNPH remarque en outre que la proposition de loi vise les bénéficiaires de l'ARR mais pas ceux de l'allocation d'intégration (AI) qui sont pourtant également victimes d'exclusion dans l'emploi.

Le CSNPH relève également qu'une évaluation serait prévue par une équipe multidisciplinaire mais que sa composition, son rôle, ses pouvoirs et l'autorité dont elle dépend ne sont pas précisés. Il constate également que les développements

ontveng. Die personen ressorteren immers niet onder de sociale zekerheid en het wetsvoorstel geeft geen aanleiding tot sociale rechten voor die personen. De NHRPH benadrukt verder dat er op hun loon een bijdrage van 25 % (of van 30 %) ten gunste van de sociale zekerheid wordt ingehouden, hoewel ze daar geen baat van hebben en de werknemers in het gewone arbeidscircuit een bijdrage van 13,07 % moeten betalen.

In het huidige stelsel van tegemoetkomingen en uitkeringen is de cumulatie ervan met beroepsinkomsten niet neutraal; voor de cumulatie gelden maxima met het risico dat men de tegemoetkomingen of uitkeringen geheel of gedeeltelijk verliest.

De NHRPH betreurt ook enerzijds dat personen met een handicap of zieken geen toegang kunnen krijgen tot het beschermend kader van de arbeidsovereenkomst, zoals de andere werknemers, en anderzijds de flexibiliteit van het beoogde stelsel. Die flexibiliteit houdt het risico in dat de werknemer op de dag zelf kan worden opgeroepen voor een korte of zeer lange arbeidsprestatie! Bovendien rijst de vraag hoe die flexibiliteit moet worden geïntegreerd in het zorgpad. De NHRPH wijst ook op de kwestie van de naleving van de privacy in dat verband.

Verder wijst de NHRPH erop dat het wetsvoorstel voorziet in een mechanisme dat afwijkt van de toepasselijke bepalingen inzake Dimona en vraagt hij zich af of de RSZ werd geraadpleegd.

Vervolgens constateert de NHRPH dat er geen toestemming van de behandelende of adviserende arts nodig is om in een arbeidsintegratiejob te stappen. De NHRPH wijst erop dat een persoon met een handicap vaak in armoede leeft; het baart de NHRPH zorgen die mensen in dergelijke vorm van werk te zien stappen terwijl hun gezondheidstoestand dat niet toelaat.

De NHRPH benadrukt ook dat er al een regelgeving inzake de werkhervatting bestaat en dat de bestaande regels zouden kunnen worden uitgebreid tot de tegemoetkomingsgerechtigden van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap. De bestaande procedures zouden waarschijnlijk flexibeler worden, maar het beschermende aspect moet behouden blijven en het arbeidstraject moet ook bijdragen tot de ontwikkeling van de persoon. Er moeten ook personeelsmiddelen worden gegeven om ervoor te zorgen dat zieke personen en personen met een handicap worden ondersteund.

De NHRPH merkt voorts op dat het wetsontwerp enkel spreekt over mensen met een IVT. Personen die een IT (integratietegemoetkoming) ontvangen, worden niet vermeld. Ook zij worden echter geconfronteerd met uitsluiting op de arbeidsmarkt.

De NHRPH wijst er ook op dat voorzien is in een beoordeling door een multidisciplinair team, maar de samenstelling, de rol, de bevoegdheden en verantwoordelijken ervan zijn niet gespecificeerd. Hij stelt ook vast dat in de toelichting staat

indiquent que les emplois d'intégration professionnelle pourraient déboucher sur 10 % de travail effectif mais sans que cette affirmation ne soit étayée.

Le CSNPH demande que les travailleurs en situation de handicap soient traités comme des travailleurs à part entière. Il considère que les législations existantes devraient être évaluées et améliorées et que les régimes de remise au travail nécessitent des moyens et un engagement des employeurs pour élargir l'emploi aux personnes en situation de handicap.

4. Note technique du SPF ETCS

Le SPF ETCS a réalisé une note technique, c'est-à-dire de faisabilité et d'applicabilité de la proposition de loi, tenant compte de ses domaines de compétences.

a. Le SPF ETCS examine en premier lieu la législation existante. Il rappelle ainsi que la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail règle entre autres le contrat de travail pour une durée déterminée, qui doit être constaté par écrit pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci, sauf dans les secteurs et pour les catégories de travailleurs où cette forme de contrat de travail est admise par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi (article 9).

En outre, lorsque les parties ont conclu plusieurs contrats de travail successifs pour une durée déterminée sans qu'il y ait entre eux une interruption attribuable au travailleur, elles sont censées avoir conclu un contrat pour une durée indéterminée, sauf si l'employeur prouve que ces contrats étaient justifiés par la nature du travail ou par d'autres raisons légitimes (article 10).

Cette dernière disposition résulte de la directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée qui impose aux États membres de prendre des mesures pour lutter contre les conséquences du recours aux contrats de travail successifs lorsque l'objectif poursuivi n'est pas justifié.

Le SPF relève ensuite que cette même loi relative aux contrats de travail contient une disposition en matière de suspension du contrat de travail en cas de maladie ou d'accident (article 31). Une incapacité de travail qui est uniquement de nature temporaire, n'entraîne pas la rupture du contrat de travail (article 26). En cas d'incapacité de travail définitive, il ne peut être mis fin au contrat de travail pour cause de force majeure qu'après le suivi du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 34).

dat de arbeidsintegratiejobs zouden kunnen leiden tot 10 % effectief werk, maar zonder dat die bewering wordt gestaafd.

De NHRPH vraagt dat de werknemers met een handicap als volwaardige werknemers worden behandeld. Hij vindt dat de bestaande wetgeving zou moeten worden geëvalueerd en verbeterd en dat de regelingen voor werkhervatting middelen en een engagement van de werkgevers vereisen om de tewerkstelling uit te breiden tot personen met een handicap.

4. Technische nota van de FOD WASO

De FOD WASO heeft een technische nota opgesteld, m.a.w. een nota over de haalbaarheid en toepasbaarheid van het wetsvoorstel, rekening houdend met zijn bevoegdheidsdomeinen.

a. Vooreerst onderzoekt de FOD WASO de bestaande wetgeving. Zo wijst hij erop dat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten onder meer de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd regelt, die schriftelijk moet worden vastgesteld voor elke werknemer afzonderlijk, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt, behalve in de bedrijfstakken en voor de categorieën van werknemers waarvoor die vorm van arbeidsovereenkomst toegestaan is ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst die door de Koning algemeen verbindend is verklaard (artikel 9).

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij bovendien verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen (artikel 10).

Die laatste bepaling vloeit voort uit richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, op grond waarvan de lidstaten maatregelen moeten nemen om het misbruik tegen te gaan die het gevolg is van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten in situaties waarin dat objectief niet gerechtvaardigd is.

De FOD wijst er vervolgens op dat diezelfde wet betreffende de arbeidsovereenkomsten een regeling inzake de schorsing van de arbeidsovereenkomst in geval van ziekte of ongeval (artikel 31) bevat. Een arbeidsongeschiktheid die slechts van tijdelijke aard is, beëindigt de arbeidsovereenkomst niet (artikel 26). In geval van definitieve ongeschiktheid kan er slechts een einde worden gesteld aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat eerst de procedure van het re-integratietraject is doorlopen van de werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitvoeren, opgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 34).

Enfin, la loi du 3 juillet 1978 susvisée prévoit un dispositif de reprise progressive du travail, auprès du même employeur ou d'un autre employeur (article 31/1 et article 52, § 5 et 73/1).

b. Le SPF ETCS constate ensuite, dans le cadre de son examen du contenu de la proposition de loi, que cette dernière introduit une nouvelle forme de contrat de travail, le contrat d'intégration professionnelle, qui est régi par les dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail et de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, sauf les dispositions particulières prévues par la proposition de loi. Au préalable, une convention-cadre doit être conclue.

Le contrat d'intégration professionnelle est un contrat de travail de durée déterminée mais en dérogation à l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, il peut également être conclu oralement.

Au cours de l'exécution du contrat d'intégration professionnelle, les parties peuvent de commun accord convenir, une seule fois par période de travail, de raccourcir ou de prolonger les prestations convenues. Un tel accord n'est possible que pour les prestations futures et équivaut à un nouveau contrat d'intégration professionnelle.

Pour autant que les conditions d'admissibilité restent remplies, la proposition de loi ne fixe aucune limitation quant au nombre maximal de contrats d'intégration professionnelle pouvant être conclus. Il est donc explicitement dérogé à la règle de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée qui porte sur la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs.

Le SPF ETCS relève que les conditions salariales et de travail sont identiques pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat d'intégration professionnelle et les travailleurs réguliers et que par conséquent, le salaire minimum doit être respecté et des droits sociaux sont bâtis. Le travailleur en intégration professionnelle conserve intégralement son allocation de remplacement de revenus mais une cotisation spéciale compensatoire de sécurité sociale est retenue sur la rémunération d'intégration professionnelle.

Enfin, en dérogation à l'article 23 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée de chaque période de travail ne peut, en principe, être inférieure à deux heures alors que l'article 23 de la loi du 16 mars 1971 vise des périodes minimales de trois heures. En outre, les parties peuvent convenir, de commun accord, de raccourcir ou de prolonger les prestations convenues, une seule fois par période de travail.

c. Le SPF ETCS procède ensuite à l'analyse de la proposition de loi. Il note que selon les auteurs de celle-ci, le recours aux emplois d'intégration professionnelle serait neutre au regard de la législation existante en matière de reprise du travail avec ou non un travail adapté, ainsi que par rapport au système existant de réintégration socio-professionnelle.

De voornoemde wet van 3 juli 1978 bevat tot slot een regeling inzake progressieve werkhervatting, bij dezelfde werkgever of bij een andere werkgever (artikel 31/1 en artikel 52, § 5 en 73/1).

b. Vervolgens stelt de FOD WASO bij zijn onderzoek van de inhoud van het wetsvoorstel vast dat het een nieuw soort arbeidsovereenkomst in het leven roept, de arbeidsintegratieovereenkomst, die wordt geregeld door de bepalingen van de arbeidswet van 16 maart 1971 en de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, behalve voor wat de bijzondere bepalingen betreft die door het wetsvoorstel worden ingesteld. Vooraf moet een raamovereenkomst worden gesloten.

De arbeidsintegratieovereenkomst is een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, maar in afwijking van artikel 9 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 kan ze ook mondeling worden gesloten.

Tijdens de uitvoering van de arbeidsintegratieovereenkomst kunnen de partijen in onderling akkoord één keer per arbeidsperiode de overeengekomen prestaties inkorten of verlengen. Een dergelijk akkoord is enkel mogelijk voor de toekomstige prestaties en geldt als een nieuwe arbeidsintegratieovereenkomst.

Voor zover aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden blijft worden voldaan, bepaalt het wetsvoorstel geen beperking inzake het maximum aantal arbeidsintegratieovereenkomsten dat kan worden gesloten. Hiermee wordt dus uitdrukkelijk afgeweken van de regel van artikel 10 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 aangaande het afsluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

De FOD WASO wijst erop dat de loonvoorwaarden en arbeidsomstandigheden identiek zijn voor de arbeidsintegratiewerknemers en de reguliere werknemers en dat bijgevolg het minimumloon gerespecteerd moet worden en de sociale rechten moeten worden opgebouwd. De arbeidsintegratiewerknemer behoudt zijn inkomensvervangende uitkering volledig, maar er wordt een speciale compensatiebijdrage voor sociale zekerheid ingehouden op het arbeidsintegratieloon.

In afwijking van artikel 23 van de arbeidswet van 16 maart 1971 kan de duur van elke arbeidsperiode tot slot in principe niet korter zijn dan twee uur, terwijl in artikel 23 van de wet van 16 maart 1971 sprake is van minimale periodes van drie uur. De partijen kunnen bovendien eenmaal per werkperiode een onderling akkoord sluiten om de afgesproken prestaties in te korten of te verlengen.

c. Vervolgens gaat de FOD WASO over tot de analyse van het wetsvoorstel. Hij noteert dat het gebruik van de arbeidsintegratiejobs volgens de auteurs van het wetsvoorstel neutraal zou zijn tegenover de bestaande wetgeving inzake werkhervatting met al dan niet aangepast werk, alsook tegenover het bestaande stelsel van socioprofessionele re-integratie.

Le SPF ETCS constate cependant que la proposition de loi soulève un certain nombre de questions en ce qui concerne la cohérence avec la législation existante et son impact sur celle-ci.

Ainsi, les emplois d'intégration professionnelle pourraient être exercés par exemple, par des travailleurs malades de longue durée, déjà liés par un contrat de travail avec un employeur dont l'exécution est suspendue en raison de la maladie. La proposition de loi prévoit qu'un employeur d'intégration professionnelle ne peut pas mettre un terme à des contrats de travail en cours pour les remplacer par des emplois d'intégration professionnelle (article 8). En principe, il est donc possible pour un employeur d'occuper un de ses travailleurs qui est malade de longue durée via un contrat d'intégration professionnelle pour autant qu'il ne mette pas fin au contrat de travail déjà existant (bien que suspendu).

Il serait alors plus intéressant pour l'employeur, compte tenu de la plus grande flexibilité du système des emplois d'intégration professionnelle, de choisir de recourir à ce dernier en lieu et place du dispositif de reprise progressive introduit début 2017 par l'article 31/1 précité de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail. De ce point de vue, le régime que les auteurs de la proposition de loi souhaitent introduire est moins neutre qu'ils ne l'indiquent.

La question se pose également des conséquences de la conclusion de contrats d'intégration professionnelle avec un autre employeur, lorsque le travailleur concerné est toujours lié par un contrat de travail avec son employeur d'origine. En particulier, il convient de tenir compte du fait que si ce travailleur est à nouveau apte à travailler, il doit en principe reprendre le travail auprès de cet employeur d'origine. Or, la proposition de loi reste vague sur ce point.

De plus, le SPF ETCS relève une contradiction interne. En effet, la proposition de loi prévoit que la loi sur le travail reste d'application aux contrats d'intégration professionnelle, sauf si elle fixe des dispositions dérogatoires. Or, la proposition de loi ne déroge pas explicitement aux règles quant à l'obligation de travailler selon les horaires fixés par le règlement de travail (article 38 bis de la loi sur le travail susvisée et article 6, § 1^{er} de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail). En outre, la proposition de loi prévoit que les parties peuvent, même au cours d'une journée de travail, convenir de commun accord de raccourcir ou de prolonger les prestations convenues. Ceci contredit l'application des dispositions légales susvisées et rend impossible le contrôle de la correcte application de la législation sur la durée du travail par les services d'inspection. La proposition de loi prévoit que si les parties décident de commun accord d'écourter ou de prolonger les prestations convenues durant une période de travail, cette modification doit être mentionnée dans les 24 heures dans une déclaration à l'ONSS. Le SPF ETCS estime que l'ONSS n'est pas l'instance appropriée pour exercer un contrôle du respect de la durée du travail, et certainement pas a posteriori.

Enfin, le SPF ETCS souligne qu'au niveau des entités fédérées, des mesures ont déjà été adoptées afin d'intégrer les personnes en situation de handicap ou souffrant d'une limitation au travail sur le marché du travail. La proposition

Niettemin stelt de FOD WASO vast dat het wetsvoorstel bepaalde vragen doet rijzen op het vlak van de samenhang met en de weerslag op de reeds bestaande wetgeving.

Zo zouden de arbeidsintegratiejobs kunnen worden uitgevoerd door bijvoorbeeld langdurig zieke werknemers die al met een werkgever verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering is geschorst omwille van de ziekte. Het wetsvoorstel bepaalt dat een arbeidsintegratiewerkgever geen lopende arbeidsovereenkomsten mag beëindigen om ze te vervangen door arbeidsintegratiejobs (artikel 8). In principe is het dus mogelijk voor een werkgever om één van zijn langdurig zieke werknemers tewerk te stellen via een arbeidsintegratieovereenkomst voor zover hij geen einde stelt aan de reeds bestaande (maar geschorste) arbeidsovereenkomst.

Daardoor zal het voor de werkgever, gelet op de veel grotere flexibiliteit van het stelsel van de arbeidsintegratiejobs, interessanter zijn om daarvoor te kiezen in plaats van voor de regeling inzake progressieve werkhervatting die begin 2017 is ingevoerd door het voornoemde artikel 31/1 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Vanuit dat opzicht bekeken is de regeling die de auteurs van het wetsvoorstel wensen in te voeren, minder neutraal dan ze voorhouden.

De vraag rijst ook wat de gevolgen zijn van het sluiten van arbeidsintegratieovereenkomsten met een andere werkgever indien de betrokken werknemer nog gebonden is door een arbeidsovereenkomst met zijn oorspronkelijke werkgever. Er moet in het bijzonder rekening mee worden gehouden dat die werknemer, als hij terug geschikt is om te werken, in principe opnieuw aan de slag moet gaan bij zijn oorspronkelijke werkgever. Het wetsvoorstel blijft evenwel vaag over dat aspect.

Bovendien wijst de FOD WASO op een interne contradictie. In het wetsvoorstel is immers bepaald dat de arbeidswetgeving van toepassing blijft op de arbeidsintegratieovereenkomsten, tenzij het wetsvoorstel in een afwijkende regeling voorziet. Maar het wetsvoorstel wijkt niet expliciet af van de regels inzake de verplichting om te werken volgens de uurroosters die zijn opgenomen in het arbeidsreglement (artikel 38 bis van de voornoemde arbeidswet en artikel 6, § 1 van de arbeidsreglementenwet van 8 april 1965). Het wetsvoorstel bepaalt verder dat de partijen, zelfs in de loop van een werkdag, in onderling overleg de afgesproken prestaties kunnen inkorten of verlengen. Dat ondergraaft de toepassing van de hierboven vermelde bepalingen en maakt het onmogelijk voor de inspectiediensten om de correcte naleving van de arbeidsduurwetgeving te controleren. Het wetsvoorstel voorziet erin dat als de partijen in onderling overleg de afgesproken prestaties inkorten of verlengen binnen een werkperiode, die wijziging binnen de 24 uur moet worden vermeld in een aangifte aan de RSZ. De FOD WASO is van oordeel dat de RSZ niet de aangewezen instantie is om controle uit te oefenen op de naleving van de arbeidsduur, en al zeker niet a posteriori.

Tot slot onderlijnt de FOD WASO dat op het niveau van de deelstaten reeds maatregelen zijn getroffen om personen met een handicap of met een arbeidsbeperking te integreren op de arbeidsmarkt. Het wetsvoorstel lijkt dus overlappingen te

de loi semble donc chevaucher des mesures régionales, ce qui rendrait encore plus complexe pour les employeurs la connaissance des mesures existantes. Le SPF ETCS estime donc approprié de procéder à une concertation avec les Régions et Communautés.

d. En conclusion, le SPF ETCS indique que bien que les objectifs poursuivis par la proposition de loi soient louables, cette dernière soulève néanmoins un certain nombre de questions importantes quant à sa cohérence avec les règles et initiatives déjà existantes.

C. Position du Conseil

Faisant suite à l'examen des avis et note technique susvisés, dont il partage les conclusions et préoccupations, le Conseil a constaté que la proposition de loi qui lui a été soumise pour avis soulève un grand nombre de problèmes et d'interrogations en matière de droit du travail et de sécurité sociale, de documents sociaux, de fiscalité et en matière budgétaire. Il rappelle quant à ce dernier point que l'avis de la Cour des comptes est encore attendu. En outre, selon ces avis et note technique, la proposition de loi comporte des dispositions peu claires, voire inapplicables.

Le Conseil relève en outre que la proposition de loi a pour objectif, selon les développements, de compléter les dispositifs existant en matière de réintégration au travail des malades et invalides. Le Conseil s'interroge sur l'interaction et la compatibilité du régime d'emplois d'intégration professionnelle envisagé par la proposition de loi avec les systèmes de retour au travail déjà existants, tant au niveau fédéral que régional et communautaire, régime qui complexifierait encore plus la situation des différents acteurs intéressés et poserait des problèmes de cohérence et de praticabilité. Le Conseil estime qu'il n'est pas opportun de créer un régime supplémentaire et concurrent à ces systèmes. Il se réfère à cet égard principalement à la reprise d'un travail adapté avec l'autorisation du médecin conseil ("travail autorisé") au cours d'une période d'incapacité de travail, telle que prévue par l'article 100, § 2 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

Le Conseil souligne qu'il soutient fermement le retour au travail volontaire des personnes présentant un problème de santé et des personnes en situation de handicap, comme le démontrent ses avis en la matière (avis n° 1 923 du 24 février 2015, avis n° 1 984 du 7 juin 2016, avis n° 2 090 du 26 juin 2018, avis n° 2 099 du 29 septembre 2018 et avis n° 2 108 du 18 décembre 2018). Ces avis mettent en avant plusieurs principes fondamentaux qui doivent soutenir tout processus de retour au travail et qui ne se retrouvent pas dans la proposition de loi, voire sont malmenés par celle-ci.

Le Conseil ne peut par conséquent soutenir cette proposition de loi en l'état et souhaite émettre un avis négatif sur cette proposition.

vertonen met de regionale maatregelen, waardoor het nog moeilijker wordt voor werkgevers om de bestaande maatregelen te kennen. De FOD WASO vindt het dus aangewezen om overleg te plegen met de gemeenschappen en gewesten.

d. Tot besluit geeft de FOD WASO aan dat hoewel de doelstellingen van het wetsvoorstel lovenswaardig zijn, het toch een aantal belangrijke vragen inzake de samenhang ervan met de al bestaande regels en initiatieven oproept.

C. Standpunt van de Raad

Naar aanleiding van de bespreking van de voornoemde adviezen en technische nota, waarvan hij de conclusies en bezorgdheden deelt, heeft de Raad vastgesteld dat het voorgelegde wetsvoorstel een groot aantal problemen en vragen doet rijzen inzake arbeids- en socialezekerheidsrecht, sociale documenten, fiscaliteit en begroting. Wat dat laatste punt betreft, wijst hij erop dat het advies van het Rekenhof nog wordt ingewacht. Volgens die adviezen en technische nota bevat het wetsvoorstel voorts niet erg duidelijke, zelfs ontoepasbare bepalingen.

Bovendien wijst de Raad erop dat het wetsvoorstel volgens de toelichting de bestaande regelingen inzake re-integratie van zieken en invaliden moet aanvullen. De Raad zet vraagtekens bij de wisselwerking en samenhang van het door het wetsvoorstel beoogde stelsel van arbeidsintegratiejobs met de stelsels voor de terugkeer naar werk die op federaal, gewest- en gemeenschapsniveau al bestaan; een stelsel dat de situatie van de verschillende betrokken actoren nog complexer zou maken en voor problemen qua samenhang en toepasbaarheid zou zorgen. Volgens de Raad is het niet aangewezen om een bijkomend stelsel in het leven te roepen dat in concurrentie treedt met die stelsels. Hij verwijst daarvoor hoofdzakelijk naar de hervatting van aangepast werk met de toelating van de adviserend arts ("toegelaten arbeid") in de loop van een periode van arbeidsongeschiktheid, zoals voorzien door artikel 100, § 2 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.

De Raad benadrukt de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem en personen met een handicap krachtig te ondersteunen, zoals blijkt uit zijn adviezen ter zake (advies nr. 1 923 van 24 februari 2015, advies nr. 1 984 van 7 juni 2016, advies nr. 2 090 van 26 juni 2018, advies nr. 2 099 du 29 september 2018 en advies nr. 2 108 van 18 december 2018). In die adviezen worden verschillende fundamentele principes naar voren geschoven die het hele proces van de terugkeer naar werk moeten ondersteunen en die niet vermeld worden in het wetsvoorstel, of er zelfs door ondergraafd worden.

De Raad kan bijgevolg het huidige wetsvoorstel niet onderschrijven en wenst er een negatief advies over uit te brengen.

Compte tenu de la complexité de la thématique du retour au travail volontaire des personnes malades et de sa volonté de privilégier une réflexion globale et éclairée, le Conseil poursuit par ailleurs ses travaux quant à une optimisation des processus de retour au travail dans le respect des principes qu'il a fixés dans ses avis susmentionnés.

Gelet op de complexiteit van de thematiek van de vrijwillige terugkeer naar werk van zieken en het feit dat hij de voorkeur wenst te geven aan een globale en heldere denkoefening, zet de Raad bovendien zijn werkzaamheden voort omtrent de optimalisering van de processen voor de terugkeer naar werk met inachtneming van de principes die hij in zijn voornoemde adviezen heeft vastgelegd.