

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

12 november 1999

WETSVoorstel

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten**

**(ingediend door de heren Hans Bonte
en Jan Peeters)**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

12 novembre 1999

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail**

**(déposée par MM. Hans Bonte
et Jan Peeters)**

AGALEV-ECOLO	:	Anders Gaan Leven / Écologistes Confédérés pour l'Organisation de lutttes originales
CVP	:	Christelijke Volkspartij
FN	:	Front national
PRL FDF MCC	:	Parti Réformateur libéral - Front démocratique francophone-Mouvement des Citoyens pour le Changement
PS	:	Parti socialiste
PSC	:	Parti social-chrétien
SP	:	Socialistische Partij
VLAAMS BLOK	:	Vlaams Blok
VLD	:	Vlaamse Liberalen en Democraten
VU&ID	:	Volksunie&ID21

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 50 0000/000	:	Parlementair document van de 50e zittingsperiode + het nummer en het volgnummer	DOC 50 0000/000 : Document parlementaire de la 50e législature, suivi du n° et du n° consécutif
QRVA	:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA : Questions et Réponses écrites
HA	:	Handelingen (Integraal Verslag)	HA : Annales (Compte Rendu Intégral)
BV	:	Beknopt Verslag	CRA : Compte Rendu Analytique
PLEN	:	Plenum	PLEN : Séance plénière
COM	:	Commissievergadering	COM : Réunion de commission

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
<i>Bestellingen :</i>		<i>Commandes :</i>	
Natieplein 2		Place de la Nation 2	
1008 Brussel		1008 Bruxelles	
Tel. : 02/ 549 81 60		Tél. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.deKamer.be		www.laChambre.be	
e-mail : alg.zaken@deKamer.be		e-mail : aff.generales@laChambre.be	

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van voorstel n° 254/1-95/96.

Centraal in het regeerakkoord staat het optrekken van de Belgische werkgelegenheidsgraad. Door meer mensen tussen de 18 jaar en 65 jaar aan het werk te krijgen, wordt de draagkracht van onze economie versterkt en blijft de sociale zekerheid ook in de toekomst financierbaar.

De regering wil dit realiseren door België uit te bouwen als een actieve welvaartsstaat. Een actieve welvaartsstaat wil voorkomen dat mensen uit de boot vallen en tracht ervoor te zorgen dat iedereen een creatieve bijdrage kan leveren aan de samenleving en dit kan verzoenen met de kwaliteit van het persoonlijk leven. Dit betekent dus dat de actieve welvaartsstaat niet enkel en alleen investeert in uitkeringen.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel, in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten een bepaling in te voegen waardoor een belangrijke groep werknemers gevrijwaard kunnen worden tegen een definitieve veroordeling tot werkloosheid. Meer specifiek richt dit voorstel zich tot die werknemers, die ten gevolge van ziekte of ongeval niet meer in staat zijn het bij de sluiting van een arbeidsovereenkomst overeengekomen werk te verrichten. Deze werknemers worden vaak het slachtoffer van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vinden achteraf zelden nog een betrekking.

Nochtans zouden heel wat van deze werknemers voort in het arbeidscircuit kunnen meedraaien mits beschermende maatregelen worden genomen. De integratie van personen met een bepaalde graad van arbeidsongeschiktheid, in een onderneming die zij kennen, is gemakkelijker dan hen achteraf te plaatsen in een bedrijf waar zij een vreemde zijn.

Het gaat niet om enkele gevallen, vermits jaarlijks duizenden werknemers door de arbeidsgeneesheren en de eigen behandelende geneesheren arbeidsongeschikt worden verklaard voor het werk waarvoor zij met hun werkgever een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Volgens het Hof van Cassatie maakt de ongeschiktheid van de werknemer om zijn werk uit te oefenen, dit wil zeggen het werk waartoe hij zich verbonden heeft, overmacht uit die de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg heeft.

Dit wetsvoorstel wil, ten gunste van de werknemers die ten gevolge van ziekte of ongeval het werk waarvoor zij zijn aangeworven niet meer kunnen uitoefenen, een reglementering invoeren die hun reclassering bin-

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi n° 254/1-95/96.

L'augmentation du taux d'activité en Belgique est une priorité essentielle de l'accord de gouvernement. L'amélioration du taux d'emploi des personnes âgées de 18 ans à 65 ans renforcera l'assise économique de notre pays et assurera le financement futur de la sécurité sociale.

Le gouvernement entend atteindre cet objectif en faisant de la Belgique un État social actif. Un État social actif doit prévenir que des personnes connaissent l'exclusion et veiller à ce que chacun puisse apporter une contribution créative à la vie en société tout en se ménageant une vie privée de qualité. Cela implique que l'État social actif n'investisse donc pas exclusivement dans un système d'allocations.

La présente proposition de loi vise à insérer dans la loi relative aux contrats de travail une disposition qui préserve un groupe important de travailleurs d'une condamnation définitive au chômage. Elle concerne plus spécifiquement les travailleurs qui ne sont plus en mesure, à la suite d'une maladie ou d'un accident, d'accomplir le travail convenu au moment de la conclusion de leur contrat. Il est souvent mis fin au contrat de travail de ces travailleurs, qui retrouvent rarement un emploi.

Pourtant, beaucoup de ces travailleurs pourraient continuer à jouer un rôle dans le circuit du travail si l'on prenait des mesures de protection en leur faveur. Il est plus facile d'intégrer les personnes frappées d'un taux déterminé d'incapacité de travail dans une entreprise qu'elles connaissent, que de les placer dans une entreprise où elles sont étrangères.

Il ne s'agit pas simplement de quelques cas, puisque chaque année, des milliers de travailleurs sont déclarés inaptes au travail pour lequel ils ont conclu un contrat avec leur employeur, et ce soit par les médecins du travail, soit par les médecins traitants. Selon la Cour de cassation, l'inaptitude d'un travailleur à accomplir son travail, c'est-à-dire celui qu'il s'est engagé à effectuer, constitue une force majeure entraînant la résolution du contrat de travail.

La présente proposition de loi vise à instaurer, en faveur des travailleurs qui, par suite d'une maladie ou d'un accident, ne peuvent plus accomplir le travail pour lequel ils ont été engagés, une réglementation destinée

nen de onderneming vergemakkelijkt. Het wil een einde maken aan het automatisch verbreken van het arbeidscontract van slachtoffers van ziekte of ongeval door het principe in te voeren dat de werkgever al het mogelijke moet doen om de arbeidsongeschikte opnieuw op te nemen. De werkgever kan daarbij een beroep doen op de middelen waarin voorzien is voor de aanpassing van de arbeidspost. Hierdoor zullen slachtoffers van ziekte of ongeval niet langer beschouwd worden als « wegwerpwerknemers » en wordt een stimulans gecreëerd om meer preventieve acties te voeren op het stuk van de veiligheid en de gezondheid in de onderneming.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd opgeheven door de wet van 17 juli 1985. Op de aldus vrijgekomen plaats voert artikel 2 een nieuwe bepaling in waarbij de gevolgen geregeld worden van een definitieve onmogelijkheid om het overeengekomen werk ingevolge een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval voort te verichten.

De werkgever mag niet langer zonder meer de arbeidsovereenkomst beëindigen. Hij moet eerst proberen de werkpost of de arbeidsomstandigheden aan te passen. Indien dit niet mogelijk is, moet hij trachten een ander werk binnen de onderneming te vinden dat overeenkomt met de fysieke mogelijkheden en de beroepsbekwaamheden van zijn werknemer.

De procedure tot vaststelling of er al dan niet een arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval bestaat, die het definitief onmogelijk maakt dat de werknemer het overeengekomen werk nog voort vericht, zal door de Koning worden bepaald.

De Koning zal eveneens bepalen op welke wijze beroep kan worden aangetekend tegen de medische beslissing en zal de vorm bepalen van de geneeskundige getuigschriften die zullen moeten worden opgesteld bij het vaststellen van de ongeschiktheid. De Koning wijst ook de personen aan die bevoegd zijn om dergelijke vaststellingen te doen.

De werkgever die de bij dit artikel ingevoerde procedure niet naleeft en die toch de overeenkomst verbreekt, zal onderworpen zijn aan de gewone regels van verbreking van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever daarentegen die de procedure wel heeft nageleefd en die te goeder trouw geprobeerd heeft de arbeidsomstandigheden aan te passen of ander werk te vinden voor zijn werknemer maar daarin niet is geslaagd, mag de arbeidsovereenkomst beëindigen.

à faciliter leur reclassement au sein de leur entreprise. Elle vise à mettre fin à la résiliation automatique du contrat de travail de victimes de maladies ou d'accidents, en établissant le principe selon lequel l'employeur doit tout faire pour réintégrer le travailleur frappé d'incapacité de travail. Pour ce faire, l'employeur doit pouvoir recourir aux moyens prévus pour aménager le poste de travail. Grâce à cela, les victimes de maladie ou d'accident ne seraient plus considérées comme des « travailleurs jetables » et l'on créerait un encouragement à accroître les actions préventives favorisant l'hygiène et la sécurité dans les entreprises.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été abrogé par la loi du 17 juillet 1985. En lieu et place de cet article, l'article 2 de la présente proposition inscrit une disposition réglant les conséquences d'une impossibilité définitive de poursuivre l'accomplissement du travail convenu, par suite d'une maladie ou d'un accident ayant causé une incapacité de travail.

L'employeur ne peut plus mettre fin sans plus au contrat de travail. Il doit d'abord essayer d'adapter le poste de travail ou les conditions de travail. Si c'est impossible, il doit essayer de trouver, au sein de l'entreprise, un autre travail adapté aux possibilités physiques et aux aptitudes professionnelles du travailleur.

La procédure selon laquelle l'on déterminera si un travailleur est frappé d'une incapacité de travail, due à une maladie ou à un accident, qui l'empêche définitivement d'accomplir le travail convenu, sera arrêtée par le Roi.

Le Roi arrêtera aussi la manière selon laquelle il pourra être fait appel d'une décision médicale et déterminera la forme des certificats médicaux qu'il y aura lieu d'établir au moment de la constatation de l'incapacité de travail. Le Roi désignera également les personnes habilitées à faire cette constatation.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure prévue à cet article et résilie malgré tout le contrat de travail sera soumis aux règles ordinaires applicables en cas de rupture d'un contrat de travail.

Par contre, l'employeur qui aura respecté la procédure et essayé de bonne foi d'adapter les conditions de travail ou de trouver un autre emploi pour le travailleur en question, mais qui n'y aura pas réussi, pourra mettre fin au contrat.

De arbeidsgerechten kunnen in dit geval, naar billijkheid en onder andere rekening houdend met de inspanningen van de werkgever en de goede wil van de werknemer, beslissen over een vergoeding waarvan zij vrij het bedrag bepalen, met als maximum de vergoeding waarop de werknemer recht zou hebben ingeval de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder naleving van een opzeggingstermijn.

Art. 3 en 4

Deze artikelen regelen de inwerkingtreding.

Hans BONTE (SP)
Jan PEETERS (SP)

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, opgeheven door de wet van 17 juli 1985, wordt opnieuw opgenomen in de volgende lezing :

« Art. 34. — De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, maakt geen einde aan de overeenkomst.

Voorzover zulks mogelijk is moet de werkgever de arbeidsomstandigheden van de werknemer aanpassen, opdat deze zijn werk opnieuw zou kunnen verrichten. Indien dat niet mogelijk is, moet hij de werknemer een ander passend werk aanbieden dat overeenstemt met zijn mogelijkheden.

De Koning bepaalt de voorwaarden waaraan de aanpassing van de arbeidsomstandigheden of de aanbieding van een ander passend werk moeten voldoen.

De Koning bepaalt eveneens de procedure die moet worden gevolgd om de in het eerste lid bedoelde definitieve onmogelijkheid om het overeengekomen werk te verrichten vast te stellen. Hij wijst de personen aan die bevoegd zijn om deze vaststellingen te verrichten en

Dans ce cas, les tribunaux du travail pourront décider, en équité et en tenant compte notamment des efforts de l'employeur et de la bonne volonté du travailleur, d'une indemnité dont ceux-ci pourront fixer librement le montant, mais qui ne pourra pas dépasser le montant de l'indemnité à laquelle le travailleur aurait droit au cas où l'employeur mettrait fin au contrat de travail sans respecter le délai de préavis.

Art. 3 et 4

Ces articles règlent l'entrée en vigueur de la future loi.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, abrogé par la loi du 17 juillet 1985, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Art. 34. — L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident et qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu ne met pas fin au contrat de travail.

Dans la mesure du possible, l'employeur doit adapter les conditions du travailleur afin que celui-ci puisse à nouveau accomplir son travail. Si cela est impossible, il doit offrir au travailleur un autre travail approprié et correspondant à ses possibilités.

Le Roi arrête les conditions auxquelles doit satisfaire l'adaptation des conditions de travail ou l'offre d'un autre travail approprié.

Le Roi arrête également la procédure à suivre pour constater l'incapacité définitive d'accomplir le travail convenu, visée au premier alinéa. Il désigne les personnes habilitées à faire ces constatations et détermine quels sont les documents à présenter à cette occasion.

bepaalt welke documenten daarbij moeten worden voorgelegd. Hij bepaalt tevens een beroepsprocedure tegen de door deze personen verrichte vaststellingen.

Wanneer de werkgever de bij dit artikel voorgeschreven verplichtingen wel naleeft, maar een aanpassing van de arbeidsomstandigheden onmogelijk is, of indien de werkgever geen voor de werknemer gepast werk kan aanbieden, mag de werkgever de overeenkomst beëindigen. In dit geval oordeelt de rechter naar billijkheid of er grond tot vergoeding bestaat en bepaalt hij het bedrag ervan.

De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan het recht van de werkgever de arbeidsovereenkomst te beëindigen, mits naleving van een opzeggingstermijn of betaling van een vergoeding overeenkomstig de bepalingen van deze wet. ».

Art. 3

Het door artikel 2 opnieuw in de wet van 3 juli 1978 opgenomen artikel 34 is niet van toepassing op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, die voor zijn inwerkingtreding plaatsheeft.

Art. 4

De Koning bepaalt de datum waarop deze wet in werking treedt.

7 oktober 1999

Hans BONTE (SP)
Jan PEETERS (SP)

Il établit aussi une procédure d'appel des constatations faites par ces personnes.

Lorsque l'employeur respecte les obligations prescrites par le présent article, mais qu'une adaptation des conditions de travail est impossible, ou lorsque l'employeur ne peut pas offrir un travail approprié au travailleur, il peut mettre fin au contrat. Dans ce cas, le juge apprécie en équité s'il y a lieu à indemnité et, dans l'affirmative, il en fixe le montant.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte au droit de l'employeur de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi. ».

Art. 3

L'article 34, rétabli dans la loi du 3 juillet 1978 par l'article 2, est inapplicable lorsque le contrat de travail a été résilié avant son entrée en vigueur, en raison d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu.

Art. 4

Le Roi fixe la date de l'entrée en vigueur de la présente loi.

7 octobre 1999