

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

25 novembre 2004

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux
contrats de travail en vue de la réinsertion
des travailleurs inaptes au travail**

(déposée par MM. Dirk Van der Maelen et
Hans Bonte et Mme Greet Van Gool)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

25 november 2004

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten met
het oog op de herinschakeling van
arbeidsongeschikte werknemers**

(ingediend door de heren Dirk
Van der Maelen en Hans Bonte en
mevrouw Greet Van Gool)

RÉSUMÉ

Les auteurs entendent accroître les possibilités de travailler offertes à la population et souhaitent dès lors préserver d'une condamnation définitive au chômage les travailleurs qui ne sont plus en mesure, à la suite d'une maladie ou d'un accident, d'accomplir le travail convenu.

L'incapacité de travail ne mettra donc plus fin au contrat de travail, l'employeur pouvant adapter les conditions de travail du travailleur ou lui proposer un autre travail approprié. Lorsque cela ne s'avérera pas possible, l'employeur pourra néanmoins mettre fin au contrat de travail. L'employeur conserve le droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité.

SAMENVATTING

De indieners willen de mensen meer kansen geven om te werken. Daarom willen zij werknemers die ten gevolge van ziekte of ongeval niet meer in staat zijn om het overeengekomen werk te verrichten, vrijwaren van een definitieve veroordeling tot werkloosheid.

Deze arbeidsongeschiktheid zal dan geen einde meer maken aan de arbeidsovereenkomst. De werkgever kan de arbeidsomstandigheden van de werknemer aanpassen of hem een ander passend werk aanbieden. Is dit niet mogelijk, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen. De werkgever behoudt de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits naleving van een opzeggingstermijn of mits betaling van een vergoeding.

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>Vlaams Belang</i>	: Vlaams Belang
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :

DOC 51 0000/000 : Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif

QRVA : Questions et Réponses écrites

CRIV : Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)

CRABV : Compte Rendu Analytique (couverture bleue)

CRIV : Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
(PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)

PLEN : Séance plénière

COM : Réunion de commission

Afkortingen bij de nummering van de publicaties :

DOC 51 0000/000 : Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer

QRVA : Schriftelijke Vragen en Antwoorden

CRIV : Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)

CRABV : Beknopt Verslag (blauwe kaft)

CRIV : Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
(PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)

PLEN : Plenum

COM : Commissievergadering

Publications officielles éditées par la Chambre des

représentants

Commandes :

Place de la Nation 2

1008 Bruxelles

Tél. : 02/ 549 81 60

Fax : 02/549 82 74

www.laChambre.be

e-mail : publications@laChambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen :

Natieplein 2

1008 Brussel

Tel. : 02/ 549 81 60

Fax : 02/549 82 74

www.deKamer.be

e-mail : publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend, moyennant certaines adaptations, le texte des propositions de loi n° 254/1-95/96 et DOC 50 0248/001.

Le chapitre relatif à l'emploi occupe une place essentielle dans l'accord de gouvernement: en prévoyant la création de 200 000 emplois nouveaux, le gouvernement entend porter le taux d'occupation au-delà de 65%. L'emploi est en effet la meilleure arme pour lutter contre l'exclusion sociale, la pauvreté et la précarité. L'accroissement de la population active permettra également d'élargir l'assise financière nécessaire pour faire face aux coûts croissants du vieillissement.

C'est la raison pour laquelle le gouvernement a organisé une conférence pour l'emploi en collaboration avec les partenaires sociaux et les gouvernements régionaux. Cette conférence a débouché sur un plan ambitieux prévoyant la création de 200 000 emplois nouveaux et sur un engagement à faire de l'emploi la priorité absolue au cours des prochaines années.

Nous devons dès lors veiller à ce que chacun puisse apporter une contribution créative à la vie en société, tout en se ménageant une vie privée de qualité.

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 cassation¹, l'inaptitude d'un travailleur à

¹ Cass., 5 janvier 1981, R.W., 1980-81, 2401

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel herneemt, in aangepaste vorm, de tekst van de wetsvoorstellen nr. 254/1-95/96 en DOC 50 0248/001.

Centraal in het regeerakkoord staat het hoofdstuk over werk: deze regering wil 200 000 nieuwe banen creëren waardoor de werkzaamheidsgraad boven de 65 procent zal uitstijgen. Werkgelegenheid is immers het beste wapen tegen sociale uitsluiting, armoede en bestaansonzekerheid. Meer mensen aan het werk, schept ook een bredere financiële basis om de toeneemende kosten van vergrijzing te dragen.

Daartoe organiseerde deze regering samen met de sociale partners en de regionale regeringen een werkgelegenheidsconferentie. Resultaat was een ambitieus plan om te komen tot 200 000 nieuwe jobs en een engagement om tijdens de komende jaren toprioriteit te geven aan werk.

Aldus moeten we ervoor trachten te zorgen dat iedereen een creatieve bijdrage kan leveren aan de samenleving en dit kan verzoenen met de kwaliteit van het persoonlijk leven.

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 verder 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 Cassatie¹ maakt de

¹ Cass., 5 januari 1981, R.W., 1980-81, 2401

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 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.

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 binnen 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 die bestaan 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 verder te zetten.

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 verricht, 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.

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.

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

Cet article est une disposition transitoire. Il dispose que la loi s'applique si la maladie ou l'accident est antérieur à son entrée en vigueur, pour autant que le contrat de travail n'ait pas encore pris fin à ce moment.

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 arbeidsgerechten kunnen in dit geval, naar billijkheid en onder andere rekening houdend met de spanningen 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

Dit artikel is een overgangsbepaling. Het stelt dat de wet van toepassing is indien de ziekte of het ongeval hebben plaatsgevonden vóór de inwerkingtreding van de wet voor zover de arbeidsovereenkomst op dit moment nog niet beëindigd is.

Dirk VAN DER MAELEN (sp.a-spirit)

Hans BONTE (sp.a-spirit)

Greet VAN GOOL (sp.a-spirit)

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 la procédure à suivre pour constater l'incapacité définitive visée au premier alinéa. Il désigne les personnes habilitées à faire ces constatations et détermine quels sont les documents à présenter à cette occasion. Il établit aussi une procédure d'appel des constatations faites par ces personnes.

Lorsqu'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.»

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 bij de wet van 17 juli 1985, wordt hersteld 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 mogelijk moet de werkgever de arbeidsomstandigheden van de werknemer aanpassen, opdat deze zijn werk opnieuw zou kunnen verrichten. Indien dit 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 aanbidding van een ander passend werk moeten voldoen.

De Koning bepaalt de procedure die moet worden gevolgd om de in het eerste lid bedoelde definitieve onmogelijkheid vast te stellen. Hij wijst de personen aan die bevoegd zijn om deze vaststellingen te verrichten en bepaalt welke documenten daarbij moeten worden voorgelegd. Hij bepaalt tevens een beroepsprocedure tegen de door deze personen verrichte vaststellingen.

Wanneer 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

La présente loi s'applique aux contrats de travail qui n'ont pas encore pris fin le jour de son entrée en vigueur.

Art. 4

La présente loi entre en vigueur à la date fixée par le Roi.

21 octobre 2004

Art. 3

Deze wet is van toepassing op de arbeidsovereenkomsten die niet beëindigd zijn op de dag van de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 4

Deze wet treedt in werking op een door de Koning te bepalen datum.

21 oktober 2004

Dirk VAN DER MAELEN (sp.a-spirit)
Hans BONTE (sp.a-spirit)
Greet VAN GOOL (sp.a-spirit)