

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 septembre 2021

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail en vue d'instaurer
un certificat d'aptitude au travail et
de faciliter la reprise rapide du travail
par les travailleurs malades**

AMENDEMENTS

*Voir:*Doc 55 **1653/ (2020/2021):**

- 001: Proposition de loi de Mme Van Peel et consorts.
- 002: Avis de la Cour des comptes.
- 003: Avis du Conseil d'État.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 september 2021

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten,
tot invoering van een geschiktheidsattest en
teneinde de vlotte wedertewerkstelling
van zieke werknemers te ondersteunen**

AMENDEMENTEN

*Zie:*Doc 55 **1653/ (2020/2021):**

- 001: Wetsvoorstel van mevrouw Van Peel c.s.
- 002: Advies van het Rekenhof.
- 003: Advies van de Raad van State.

04333

N° 1 DE MME VAN PEEL

Intitulé

Remplacer l'intitulé par ce qui suit:

“Proposition de loi modifiant diverses dispositions en matière d’incapacité de travail en vue d’instaurer un certificat d’aptitude au travail et de faciliter la reprise rapide du travail par les travailleurs malades”

JUSTIFICATION

Le Conseil d'État fait observer que la proposition de loi modifie non seulement la loi du 3 juillet 1978, mais aussi plusieurs autres dispositions. Il suggère de modifier l'intitulé de la proposition de loi en conséquence.

Nr. 1 VAN MEVROUW VAN PEEL

Opschrift

Het opschrift vervangen als volgt:

“Wetsvoorstel tot wijziging van verscheidene bepalingen inzake arbeidsongeschiktheid, tot invoering van een geschiktheidsattest en teneinde de vlotte tewerkstelling van zieke werknemers te ondersteunen”

VERANTWOORDING

De Raad van State merkt op dat het wetsvoorstel niet enkel de wet van 3 juli 1978 wijzigt, maar ook enkele andere bepalingen. Zij stellen voor om het opschrift van het wetsvoorstel daarom te wijzigen.

Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 2 DE MME VAN PEEL

Art. 2

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 2. Dans l'article 31, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les modifications suivantes sont apportées:

1° l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre à un autre endroit, et indique éventuellement s'il existe d'autres possibilités ou limitations en matière d'emploi durant la période d'incapacité de travail.”;

2° le paragraphe est complété par un alinéa 4 rédigé comme suit:

“La notion de certificat d'aptitude au travail renvoie au certificat médical tel que visé à l'alinéa 2, qui indique quelles sont les autres possibilités ou limitations en matière d'emploi.”;

JUSTIFICATION

Le Conseil d'État souligne que le texte initial de la proposition de loi pourrait être interprété en ce sens que le médecin généraliste est tenu de mentionner les autres possibilités ou limitations éventuelles en matière d'emploi. Or, tel n'est pas l'objectif poursuivi par la proposition de loi à l'examen. Le présent amendement fait suite à la remarque du Conseil d'État en modifiant la formulation de façon à ce que le certificat médical “indique éventuellement s'il existe d'autres possibilités ou limitations en matière d'emploi durant la période d'incapacité de travail”.

Nr. 2 VAN MEVROUW VAN PEEL

Art. 2

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 2. In artikel 31, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het tweede lid wordt vervangen als volgt:

“Indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werknemer aan deze laatste een geneeskundig getuigschrift voor. Het geneeskundig getuigschrift maakt melding van de arbeidsongeschiktheid, alsmede van de waarschijnlijke duur ervan, of de werknemer zich met het oog op de controle al dan niet naar een andere plaats mag begeven, en eventueel een aanduiding van de resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid.”;

2° de paragraaf wordt aangevuld met een vierde lid, luidende:

“De term geschiktheidsattest verwijst naar een geneeskundig getuigschrift zoals bedoeld in het tweede lid waarop resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen zijn aangeduid.”;

VERANTWOORDING

De Raad van State was van oordeel dat de bewoordingen in de oorspronkelijke tekst van het wetsvoorstel geïnterpreteerd konden worden als een verplichting voor de huisarts om eventuele resterende tewerkstellingsmogelijkheden en -beperkingen te vermelden. Dit is niet de bedoeling van het wetsvoorstel. Op aanraden van de Raad van State wordt de bewoording gewijzigd zodat het geneeskundig getuigschrift “eventueel een aanduiding van de resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen” bevat.

Le Conseil d'État fait par ailleurs observer que la notion de "certificat d'aptitude au travail" n'est pas inscrite explicitement dans la loi et qu'il s'agit en réalité d'un volet du certificat médical. Il propose d'envisager l'instauration d'un certificat distinct qui pourrait alors être appelé "certificat d'aptitude au travail". Il n'est pas dans l'intention des auteurs de la proposition de loi d'instaurer un certificat "distinct" à côté du certificat médical qui existe à l'heure actuelle. Tout d'abord parce que cela alourdirait la charge administrative du médecin généraliste, mais aussi parce que dans un tel système, le "certificat d'aptitude au travail" risquerait d'être beaucoup moins utilisé. En effet, si le certificat médical comporte une rubrique dans laquelle peuvent être mentionnées les autres possibilités ou limitations en matière d'emploi durant la période d'incapacité de travail, on crée une forme de "*nudge*": lorsqu'il lit et complète le certificat médical, le médecin généraliste a chaque fois son attention attirée sur ces éléments, ce qui peut l'inciter à poser des questions au patient à ce sujet.

Conformément à la remarque du Conseil d'État et pour éviter toute confusion terminologique, nous prévoyons explicitement que la notion de "certificat d'aptitude au travail" peut être utilisée pour désigner un certificat médical mentionnant les autres possibilités ou limitations en matière d'emploi.

Bovendien wees de Raad van State er op dat de term "geschiktheidsattest" niet expliciet in de wet wordt ingeschreven, en dat het in feite gaat om een onderdeel van het geneeskundig getuigschrift. De Raad van State suggereert om te overwegen om een afzonderlijk getuigschrift in te voeren dat dan de naam "geschiktheidsattest" kan krijgen. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling van dit wetsvoorstel om een "afzonderlijk" attest te creëren naast het bestaande geneeskundig getuigschrift. Enerzijds omdat dit de administratieve ballast voor de huisarts zou verzwaren, maar ook omdat dit tot ongewenst gevolg kan hebben dat veel minder gebruik zou gemaakt worden van het "geschiktheidsattest". De aanwezigheid van een ruimte op het geneeskundig getuigschrift om resterende tewerkstellingsmogelijkheden aan te duiden kan immers functioneren als een vorm van "nudging". Tijdens het lezen en invullen van het geneeskundig getuigschrift wordt de huisarts hier dan telkens aan herinnerd, wat hem kan aansporen om de patiënt hier ook over te bevragen.

In navolging van de opmerking van de Raad van State, en om begripsverwarring te vermijden, bepalen we expliciet dat de term "geschiktheidsattest" kan worden gebruikt als aanduiding voor een geneeskundig getuigschrift waarop effectief resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen zijn ingevuld.

Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 3 DE MME VAN PEEL

Art. 2/1 (nouveau)

Insérer un article 2/1 rédigé comme suit:

“Art. 2/1. Dans le titre I^{er}, chapitre III, de la même loi, il est inséré un article 31/2 rédigé comme suit:

“Art. 31/2. § 1^{er}. Le médecin traitant n’est en aucun cas tenu de mentionner les autres possibilités ou limitations en matière d’emploi dans le certificat médical, comme le prévoit l’article 31, § 2, alinéa 2.

§ 2. L’employeur n’est en aucun cas tenu de demander au médecin traitant de mentionner les autres possibilités ou limitations en matière d’emploi dans le certificat médical, ou, sur la base de la mention d’autres possibilités ou limitations en matière d’emploi dans le certificat médical, de proposer un travail adapté ou un autre travail.

§ 3. Le travailleur n’est en aucun cas tenu de demander au médecin traitant de mentionner les autres possibilités ou limitations en matière d’emploi dans le certificat médical, ou, sur la base de la mention d’autres possibilités ou limitations en matière d’emploi dans le certificat médical, d’accepter un travail adapté ou un autre travail.

§ 4. La mention d’autres possibilités ou limitations en matière d’emploi qui figure dans un certificat médical ne porte pas atteinte à la suspension du contrat de travail visée à l’article 31, § 1^{er}.

Par dérogation à l’alinéa précédent, la suspension du contrat de travail cesse si, dans le cadre de la délivrance d’un certificat d’aptitude au travail, le travailleur et l’employeur décident d’un commun accord la reprise du travail, sous une forme adaptée ou non ou sous une tout autre forme. Dans ce cas, le travailleur n’est plus reconnu incapable de travailler au sens de l’article 100,

Nr. 3 VAN MEVROUW VAN PEEL

Art. 2/1 (nieuw)

Een artikel 2/1 invoegen, luidende:

“Art. 2/1. In titel I, hoofdstuk III, van dezelfde wet wordt een artikel 31/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 31/2. § 1. De behandelend arts is onder geen enkele omstandigheid verplicht om de resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen op te nemen in het geneeskundig getuigschrift, zoals voorzien in artikel 31, § 2, tweede lid van deze wet.

§ 2. De werkgever is onder geen enkele omstandigheid verplicht om de behandelend arts te verzoeken om resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen op te nemen in het geneeskundig getuigschrift, of om op basis van de aanduiding van resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen in het getuigschrift aangepast of ander werk aan te bieden.

§ 3. De werknemer is onder geen enkele omstandigheid verplicht om de behandelend arts te verzoeken om resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen op te nemen in het geneeskundig getuigschrift, of om op basis van de aanduiding van resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen in het getuigschrift aangepast of ander werk te aanvaarden.

§ 4. De aanduiding van resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen in een geneeskundig getuigschrift doet geen afbreuk aan de schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals bedoeld in artikel 31, § 1.

In afwijking van het voorgaande lid, houdt de schorsing van de arbeidsovereenkomst wel op indien de werkgever en de werknemer naar aanleiding van een geschiktheidsattest in onderlinge overeenstemming beslissen om het werk, al dan niet in aangepaste of andere vorm, te hervatten. In dat geval is de werknemer niet langer als arbeidsongeschikt erkend, zoals

§ 1^{er}, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

§ 5. La relation de travail qui existait avant l'exécution du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que l'ensemble des avantages acquis auprès de l'employeur qui sont liés à la relation de travail, sont, de manière réfragable, présumés maintenus, sauf si l'employeur et le travailleur décident d'un commun accord d'adapter de manière temporaire ou permanente le contrat de travail.

§ 6. La mention d'autres possibilités ou limitations en matière d'emploi qui figure dans le certificat médical ne porte pas atteinte à l'application de la réglementation existante en matière d'initiatives en faveur l'emploi, à savoir:

a) l'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail en application de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994;

b) les plan et trajet de réintégration visés dans le chapitre VI du livre 1^{er}, titre 4, du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017;

c) le processus de réadaptation professionnelle visé à l'article 109bis de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Les paragraphes 4 et 5 ne s'appliquent pas aux travailleurs qui exécutent un travail adapté ou un autre travail dans le cadre des initiatives en faveur de l'emploi visées à l'alinéa 1^{er}, a), b) et c), même si ces initiatives ont été lancées à la suite de la délivrance d'un certificat d'aptitude au travail."

JUSTIFICATION

Le Conseil d'État a indiqué que plusieurs conséquences de l'instauration du certificat d'aptitude au travail ne sont

bedoeld in artikel 100, § 1, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.

§ 5. De arbeidsrelatie die bestond vóór de uitvoering van het aangepast of ander werk, alsook alle bij de werkgever verworven voordelen verbonden aan de arbeidsrelatie, worden tijdens de uitvoering van aangepast of ander werk op weerlegbare wijze vermoed te zijn behouden, behoudens indien de werkgever en de werknemer in onderlinge overeenkomst beslissen om de arbeidsovereenkomst tijdelijk of permanent aan te passen.

§ 6. De opname van resterende tewerkstellingsmogelijkheden of -beperkingen in het geneeskundig getuigschrift doet geen afbreuk aan de toepassing van de bestaande regelgeving inzake tewerkstellingsinitiatieven, met name:

a) de uitvoering van een aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;

b) het re-integratieplan en -traject zoals bedoeld in hoofdstuk VI van boek I, titel 4, van de Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017;

c) het programma van beroepsherscholing zoals bedoeld in artikel 109bis van de gecoördineerde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.

De paragrafen 4 en 5 zijn niet van toepassing op de werknemers die aangepast of ander werk uitvoeren in het kader van of naar aanleiding van de tewerkstellingsinitiatieven bedoeld in het eerste lid, a), b) en c), ook niet als die tewerkstellingsinitiatieven opgestart zijn volgend op een geschiktheidsattest."

VERANTWOORDING

De Raad van State wees er op dat een aantal gevolgen van het geschiktheidsattest enkel in de toelichting van het

mentionnées que dans les développements de la proposition de loi, et pas dans le dispositif de la proposition de loi en lui-même. Cela pourrait susciter des discussions et créer de l'insécurité juridique. Le Conseil d'État a notamment renvoyé au caractère non obligatoire du certificat d'aptitude au travail. C'est pourquoi nous décidons d'insérer, dans la loi relative aux contrats de travail, un article 31/2 dont les §§ 1^{er}, 2 et 3 confirment ce caractère non obligatoire.

Le Conseil d'État et le SPF ETCS ont également estimé qu'il serait préférable de préciser et d'inscrire dans le dispositif de la proposition de loi plusieurs conséquences sur le plan du droit du travail qui sont évoquées dans les développements de ladite proposition. C'est pourquoi nous disposons dans le paragraphe 4 que la seule existence d'un certificat d'aptitude au travail ne lève pas la suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail. Toutefois, lorsque, dans le cadre d'un certificat d'aptitude au travail, l'employeur et le travailleur décident que le travail peut reprendre sous une forme adaptée ou sous une autre forme, la suspension de l'exécution du contrat cessera effectivement. Notons que le travailleur concerné qui reprend le travail dans le cadre d'un certificat d'aptitude au travail ne satisfera dès lors plus non plus à la condition permettant d'être reconnu comme étant incapable de travailler, telle qu'elle est définie dans l'article 100, § 1^{er}, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994.

Le paragraphe 5 précise que le travailleur qui, dans le cadre d'un certificat d'aptitude au travail, exécute un travail adapté ou un autre travail sera en principe toujours soumis aux mêmes conditions et avantages en ce qui concerne la relation de travail qui l'unit à son employeur. Ce ne sera évidemment pas le cas si l'employeur et le travailleur décident d'un commun accord de modifier leur relation de travail, en modifiant par exemple le contrat de travail qui les unit.

Enfin, le Conseil d'État et le CNT ont estimé que le lien avec d'autres initiatives fédérales en faveur de l'emploi (reprise du travail à temps partiel, trajets de réintégration, réadaptation professionnelle en cas d'incapacité de travail) et la délimitation entre le dispositif proposé et ces initiatives n'étaient pas suffisamment clairs. Dans le paragraphe 6, nous précisons que ces initiatives fédérales en faveur de l'emploi sont totalement indépendantes du certificat d'aptitude au travail et que ce certificat n'aura aucune répercussion sur l'application de la réglementation existant à ce sujet. Il pourra tout au plus donner lieu à l'application de cette réglementation. Par exemple, le travailleur qui reprendra le travail à temps partiel en conservant une partie de son allocation sera toujours reconnu comme incapable de travailler. Il en ira de même si le travailleur décide, dans le cadre d'un certificat d'aptitude au travail, de demander au médecin-conseil de reprendre le

wetsvoorstel staan, maar niet in het beschikkende gedeelte van het wetsvoorstel zelf. Dit kan leiden tot discussies en rechtsonzekerheid. De Raad verwees onder andere naar het niet-verplichtend karakter van het geschiktheidsattest. Daarom beslissen we om in de arbeidsovereenkomstenwet een nieuw artikel 31/2 in te voegen, waarin paragrafen 1, 2 en 3 dit niet-verplichte karakter bevestigen.

Ook een aantal arbeidsrechtelijke gevolgen die in de toelichting van het wetsvoorstel aan bod komen, zouden volgens de Raad van State en de FOD WASO best verduidelijkt en verankerd worden in het beschikkende gedeelte van het wetsvoorstel. We bepalen daarom in paragraaf 4 dat het bestaan van een geschiktheidsattest an sich de tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst niet opheft. Indien de werkgever en de werknemer naar aanleiding van een geschiktheidsattest beslissen dat het werk in aangepaste of andere vorm kan worden hervat, houdt de schorsing uiteraard wel op. Merk op dat de betrokken werknemer die het werk hervat na een geschiktheidsattest bijgevolg ook niet langer voldoet aan de voorwaarde om te kunnen worden beschouwd als arbeidsongeschikte, bepaald in artikel 100, § 1, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994.

Paragraaf 5 verduidelijkt dat de werknemer die naar aanleiding van een geschiktheidsattest aangepast of ander werk uitvoert in principe nog steeds onderworpen is aan dezelfde voorwaarden en voordelen wat betreft de arbeidsrelatie met zijn werkgever. Dit is natuurlijk niet het geval indien de werkgever en de werknemer onderling beslissen om de arbeidsrelatie aan te passen, bijvoorbeeld via een wijziging van de arbeidsovereenkomst.

De Raad van State en de NAR waren ten slotte van oordeel dat de samenhang en afbakening ten opzichte van andere federale tewerkstellingsinitiatieven (deeltijdse werkhervatting, re-integratietrajecten, beroepsherscholing bij arbeidsongeschiktheid) niet voldoende duidelijk was. In paragraaf 6 verduidelijken we dat deze federale tewerkstellingsinitiatieven volledig los staan van het geschiktheidsattest en dat het geschiktheidsattest geen enkele impact heeft op de toepassing van de bestaande regelgeving hieromtrent. Het kan er hooguit een aanleiding toe vormen. Bijvoorbeeld, de werknemer wordt bij een "deeltijdse werkhervatting" met behoud van een deel van de uitkering nog steeds als arbeidsongeschikt erkend. Dit is ook het geval indien de werknemer naar aanleiding van een geschiktheidsattest zou beslissen om bij de adviserend arts een deeltijdse werkhervatting aan te vragen. Wie de arbeidsongeschiktheid stopzet om bij de werkgever

travail à temps partiel. Tout travailleur qui mettra un terme à son incapacité de travailler pour exécuter, auprès de son employeur, un travail adapté ou un autre travail sans suivre le trajet de la “reprise du travail à temps partiel” avec maintien d’une allocation, ne sera plus reconnu comme étant incapable de travailler. Un certificat d’aptitude au travail pourra également être l’occasion, pour un travailleur, de demander le démarrage d’un trajet de réintégration auprès de son employeur, mais cette demande n’aura évidemment aucune répercussion sur l’application de la réglementation en vigueur en matière de trajets de réintégration.

aangepast of ander werk uit te voeren zonder de piste van de “deeltijdse werkhervatting” met behoud van een uitkering te volgen, al dan niet ten gevolge van een geschiktheidsattest, wordt niet langer erkend als arbeidsongeschikte. Eveneens kan een geschiktheidsattest een aanleiding vormen voor een werknemer om de opstart van een re-integratietraject aan te vragen bij zijn werkgever, maar dit heeft natuurlijk geen impact op de toepassing van de vigerende regelgeving voor re-integratietrajecten.

Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 4 DE MME VAN PEEL

Art. 3

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 3. Dans l’article 52 de la même loi, le § 5, inséré par la loi du 20 décembre 2016, est remplacé par ce qui suit:

“§ 5. L’exécution d’un travail adapté ou d’un autre travail en application de l’article 100, § 2, de la loi relative à l’assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, ne porte préjudice ni à l’octroi de la rémunération visée au § 1^{er} au cours des sept premiers jours de l’incapacité de travail, ni à l’octroi d’une indemnité à charge de l’employeur telle que visée à l’article 3 de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973, au cours d’une période de vingt-trois jours civils suivant la première période de sept jours d’incapacité de travail, telle que prévue au § 1^{er}.

Pour les jours où le travailleur combine un travail adapté ou un autre travail en application de l’article 100, § 2, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 précitée avec une rémunération ou une indemnité telle que visée à l’alinéa précédent, l’employeur ne doit pas payer de rémunération supplémentaire en plus de celle qu’il accorde en vertu de l’alinéa précédent.”.

Nr. 4 VAN MEVROUW VAN PEEL

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 3. In artikel 52 van dezelfde wet, wordt paragraaf 5, ingevoegd bij de wet van 20 december 2016, vervangen als volgt:

“§ 5. De uitvoering van een aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, doet geen afbreuk aan de toekenning van het in paragraaf 1 bedoelde loon gedurende de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid, en doet geen afbreuk aan de toekenning van een vergoeding ten laste van de werkgever zoals bedoeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973, tijdens een periode van 23 kalenderdagen volgend op de eerste periode van zeven dagen van arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in paragraaf 1.

Voor de dagen waarop de werknemer aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de voornoemde gecoördineerde wet van 14 juli 1994 combineert met een loon of vergoeding zoals bedoeld in het voorgaande lid, is de werkgever bovenop het loon dat hij krachtens het voorgaande lid toekent geen bijkomend loon verschuldigd.”.

Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 5 DE MME VAN PEEL

Art. 4

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 4. L'article 73/1 de la même loi, inséré par la loi du 20 décembre 2016, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 73/1. L'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail en application de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, ne porte pas préjudice à l'octroi de la rémunération visée aux articles 70 et 71 pendant, respectivement, les trente et les sept premiers jours d'incapacité de travail. Elle ne porte pas davantage préjudice à l'octroi d'une indemnité à charge de l'employeur, telle que visée à l'article 3 de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973, pendant une période de vingt-trois jours civils suivant la première période de sept jours d'incapacité de travail visée à l'article 71.

Pour les jours où le travailleur combine un travail adapté ou un autre travail en application de l'article 100, § 2, de la loi coordonnée du 14 juillet 1994 précitée avec une rémunération ou une indemnité telle que visée à l'alinéa précédent, l'employeur ne doit pas payer de rémunération supplémentaire en plus de celle qu'il accorde en vertu de l'alinéa précédent.”

JUSTIFICATION

La proposition de loi prévoit que l'octroi du montant du salaire garanti est maintenu en cas de reprise partielle ou progressive du travail pendant la période de salaire garanti. Normalement, le travailleur qui reprend progressivement le travail pendant la période de salaire garanti relève directement de la combinaison d'une indemnité AMI avec un revenu du travail partiel (souvent inférieur au salaire garanti). Nous proposons de maintenir ce montant du salaire garanti pendant

Nr. 5 VAN MEVROUW VAN PEEL

Art. 4

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 4. Artikel 73/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 20 december 2016, wordt vervangen als volgt:

“Art. 73/1. De uitvoering van een aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, doet geen afbreuk aan de toekenning van het in artikelen 70 en 71 bedoelde loon gedurende respectievelijk de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid en de eerste zeven dagen van arbeidsongeschiktheid. Het doet evenmin afbreuk aan de toekenning van een vergoeding ten laste van de werkgever zoals bedoeld in artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973, tijdens een periode van 23 kalenderdagen volgend op de eerste periode van zeven dagen van arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 71.

Voor de dagen waarop de werknemer aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de voornoemde gecoördineerde wet van 14 juli 1994 combineert met een loon of vergoeding zoals bedoeld in het voorgaande lid, is de werkgever bovenop het loon dat hij krachtens het voorgaande lid toekent geen bijkomend loon verschuldigd.”

VERANTWOORDING

Het wetsvoorstel bepaalt dat de toekenning van het bedrag van het gewaarborgd loon behouden blijft wanneer men tijdens de periode van gewaarborgd loon een deeltijdse of progressieve werkherhvatting aanvat. Wie een progressieve werkherhvatting aanvat tijdens de periode van gewaarborgd loon, valt normaal gezien direct op de combinatie van een ZIV-uitkering met een deels loon uit arbeid (dat vaak lager ligt dan het gewaarborgd loon). Wij stellen voor dat dit bedrag van

la période où il est normalement octroyé. Nous entendons ainsi éviter que la reprise du travail à temps partiel soit financièrement plus désavantageuse pour le travailleur que le fait de rester à la maison.

Dans la proposition de loi initiale, un travailleur qui cessait de travailler à temps partiel pendant la période de salaire garanti pouvait se rabattre immédiatement sur une indemnité d'incapacité de travail, et donc ne plus recevoir le salaire garanti restant. Nous souhaitons ainsi offrir une compensation à l'employeur qui investit dans la reprise du travail de ses travailleurs. Le Conseil d'État a souligné à juste titre que cette disposition pouvait donner lieu à des abus dans la mesure où l'employeur pourrait tenter d'éviter le paiement du salaire garanti en mettant délibérément fin rapidement à une reprise rapide du travail à temps partiel. Par conséquent, nous supprimons la disposition selon laquelle l'octroi du montant du salaire garanti est arrêté lorsque le travailleur reprend le travail après une courte période de reprise progressive. La période pendant laquelle un montant égal au salaire garanti est accordé est donc simplement prolongée pendant la période de 30 jours au cours de laquelle il est accordé en totalité (employés) ou en partie (ouvriers), que la reprise progressive du travail soit poursuivie ou interrompue pendant cette période.

Avec le certificat d'aptitude et l'incitation à reprendre rapidement le travail à temps partiel, nous souhaitons avant tout encourager la reprise du travail des travailleurs malades capables de réintégrer relativement rapidement et facilement leur poste. Dans la plupart des cas, il ne s'agit donc pas de situations dans lesquelles l'employeur doit procéder à des aménagements profonds et coûteux, qui doivent faire l'objet d'une compensation financière. En outre, nous entendons surtout encourager les situations de reprise rapide (à temps partiel) du travail qui sont acceptables tant pour l'employeur que pour le travailleur. Qui plus est, une reprise rapide du travail à temps partiel sera, dans de nombreux cas, aussi avantageuse pour l'employeur qui, en contrepartie du montant versé pour le salaire garanti, récupérera également de la main d'œuvre.

Pour le surplus, nous précisons encore aux articles 3 et 4 que l'octroi d'un montant équivalent au salaire garanti signifie que l'employeur ne doit pas payer de salaire supplémentaire pour les heures prestées pendant la reprise du travail à temps partiel.

het gewaarborgd loon behouden blijft voor de periode dat dit normaal gezien wordt toegekend. Aldus willen we vermijden dat het werk deeltijds hervatten financieel nadeliger is voor de werknemer dan thuisblijven.

In het oorspronkelijke wetsvoorstel kon een werknemer die tijdens de periode van gewaarborgd loon de deeltijdse werkhervatting stopzet, direct terugvallen op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, en dus niet langer het resterende gewaarborgd loon ontvangen. Hiermee hoopten we te voorzien in een compensatie voor de werkgever die investeert in de werkhervatting van werknemers. De Raad van State wees er terecht op dat dit misbruik in de hand kan werken doordat de werkgever de betaling van het gewaarborgd loon kan proberen te ontlopen door een snelle deeltijdse werkhervatting bewust snel stop te zetten. Daarom schrappen we de bepaling dat de toekenning van het bedrag van het gewaarborgd loon wordt stopgezet bij hervatting na een korte progressieve werkhervatting. De periode waarin men een bedrag gelijk aan het gewaarborgd loon ontvangt blijft dus gewoon doorlopen tijdens de periode van 30 dagen waarin ze volledig (bedienden) of deels (arbeiders) wordt toegekend, ongeacht of men de progressieve werkhervatting voortzet of stopzet gedurende deze periode.

Met het geschiktheidsattest en de stimulering van de snelle deeltijdse werkhervatting willen wij vooral de wedertewerking stimuleren van zieke werknemers die relatief snel en makkelijk weer op de werkvloer kunnen worden ingeschakeld. Het gaat dan vaak sowieso dus niet om situaties waarbij de werkgever redelijk ingrijpende en dure aanpassingen moet doorvoeren, die financieel moeten worden gecompenseerd. Bovendien willen we vooral die situaties van snelle (deeltijdse) wedertewerking aanmoedigen waar zowel de werkgever als de werknemer zich in kunnen vinden. Een snelle deeltijdse werkhervatting zal bovendien in vele gevallen ook voordelig zijn voor de werkgever, die in ruil voor het betaalde bedrag aan gewaarborgd loon ook tewerking terugkrijgt.

Voorts verduidelijken we nog in artikel 3 en 4 dat de toekenning van het bedrag gelijkaardig aan het gewaarborgd loon met zich meebrengt dat de werkgever hier bovenop geen extra loon verschuldigd is voor de gepresteerde uren tijdens de deeltijdse werkhervatting.

Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 6 DE MME VAN PEEL

Art. 5

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 5. Dans l’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, modifié en dernier lieu par l’arrêté royal du 26 mars 2020, il est inséré un § 1^{er} quater rédigé comme suit:

“§ 1^{er} quater. Pour les jours pour lesquels le titulaire peut prétendre à une rémunération ou une indemnité à charge de l’employeur cumulée avec un travail adapté ou à un autre travail en application de l’article 100, § 2, de la loi coordonnée, comme prévu aux articles 52, § 5, alinéa 1^{er}, et 73/1, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le montant de l’indemnité accordée pour incapacité de travail reste inchangé par rapport au montant de l’indemnité qu’il reçoit s’il ne cumule pas la rémunération ou l’indemnité visée à l’alinéa 1^{er} avec un travail adapté ou un autre travail en application de l’article 100, § 2, de la loi coordonnée.”

JUSTIFICATION

Le Conseil d’État estime que la définition de l’article 5 initial prêtait à confusion en ce qu’il était prévu qu’aucune indemnité d’incapacité de travail ne devait être versée au cours de la période de salaire garanti. Il n’était en l’espèce pas tenu compte du fait que, dans certains cas (pour les ouvriers par exemple) une indemnité d’incapacité de travail est de toute façon également versée au cours de cette période.

Nous précisons dès lors qu’aucune indemnité supplémentaire d’incapacité de travail n’est octroyée en plus de l’indemnité d’incapacité de travail qui est versée dans certains cas au cours de la période de salaire garanti (par exemple, après les quatorze premiers jours pour les ouvriers) au cours de cette période de trente jours au cours de laquelle un salaire garanti est versé (en partie). Dans le cas contraire, les travailleurs concernés percevaient en effet davantage que s’ils travaillaient tout simplement.

Nr. 6 VAN MEVROUW VAN PEEL

Art. 5

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 5. In 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, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 maart 2020, wordt een paragraaf 1quater ingevoegd, luidende:

“§ 1quater. Voor de dagen waarop de gerechtigde aanspraak kan maken op een loon of vergoeding ten laste van de werkgever in combinatie met aangepast of ander werk in toepassing van artikel 100, § 2, van de gecoördineerde wet, zoals bedoeld in artikelen 52, § 5, eerste lid, en 73/1, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, blijft het toegekende uitkeringsbedrag wegens arbeidsongeschiktheid ongewijzigd ten opzichte van het uitkeringsbedrag dat hij ontvangt indien hij het loon of de vergoeding bedoeld in het eerste lid niet combineert met aangepast of ander werk in toepassing van artikel 100, § 2, van de gecoördineerde wet.”

VERANTWOORDING

De omschrijving van het oorspronkelijke artikel 5 zorgde volgens de Raad van State voor verwarring doordat er werd bepaald dat er geen arbeidsongeschiktheidsuitkering moest worden uitbetaald tijdens de periode van gewaarborgd loon. Dit hield geen rekening met het feit dat tijdens deze periode in bepaalde gevallen (bijvoorbeeld bij arbeiders) sowieso ook een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend.

We verduidelijken daarom dat bovenop de arbeidsongeschiktheidsuitkering die tijdens het gewaarborgd loon sowieso in bepaalde gevallen wordt uitbetaald (bijvoorbeeld na de eerste veertien dagen bij arbeiders) geen extra arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt toegekend tijdens deze periode van dertig dagen waarop men (deels) een gewaarborgd loon ontvangt. Anders zouden de betrokken werknemers immers meer ontvangen dan wanneer ze gewoon zouden werken.

Comme le préconise le Conseil d'État, le renvoi aux articles 3 et 4 de la proposition de loi à l'examen est également supprimé, dès lors qu'il estime qu'un renvoi à une proposition de loi qu'il faut encore adopter est incompréhensible.

Op aanraden van de Raad van State wordt ook de verwijzing naar artikel 3 en 4 van dit wetsvoorstel geschrapt uit artikel 5, vermits de verwijzing naar een nog goed te keuren wetsvoorstel volgens de Raad van State onbegrijpelijk is.

Valerie VAN PEEL (N-VA)

N° 7 DE MME VAN PEEL

Art. 6

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 6. Dans l’article I.4-73, § 1^{er}, 3°, du Code du bien-être au travail du 28 avril 2017, modifié par l’arrêté royal du 14 mai 2019, le segment de phrase “au plus tôt à partir de 4 mois après le début de l’incapacité de travail du travailleur ou à partir du moment où le travailleur lui remet une attestation de son médecin traitant dont il ressort une incapacité définitive à effectuer le travail convenu.” est supprimé.”

JUSTIFICATION

Sur recommandation du Conseil d’État, le segment de phrase supprimé est étendu afin de simplifier la formulation. Il est également répondu à une observation du SPF ETCS, lequel a signalé que la formulation précédente constitue une disposition dérogatoire à la règle selon laquelle l’employeur peut demander un trajet de réintégration au plus tôt à partir de quatre mois.

Nr. 7 VAN MEVROUW VAN PEEL

Art. 6

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 6. In artikel I.4-73, § 1, van de Codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 mei 2019, wordt in de bepaling onder 3° de zinsnede “, ten vroegste vanaf 4 maanden na aanvang van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, of vanaf het ogenblik waarop de werknemer hem een attest van zijn behandelend arts bezorgt waaruit de definitieve ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren blijkt” opgeheven.”

VERANTWOORDING

Op aanraden van de Raad van State wordt de weglating van de zinssnede uitgebreid, om de formulering te vereenvoudigen. Er wordt ook tegemoet gekomen aan een opmerking van de FOD WASO, die erop wees dat de eerdere formulering een uitzonderingsbepaling is op de regel dat de werkgever ten vroegste vanaf vier maanden kan verzoeken om een re-integratietraject.

Valerie VAN PEEL (N-VA)