

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

3 octobre 2022

PROJET DE LOI

**portant des dispositions diverses
relatives à l'incapacité de travail**

AMENDEMENTS

Voir:

Doc 55 **2875/ (2021/2022)**:
001: Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

3 oktober 2022

WETSONTWERP

**houdende diverse bepalingen
betreffende arbeidsongeschiktheid**

AMENDEMENTEN

Zie:

Doc 55 **2875/ (2021/2022)**:
001: Wetsontwerp.

07795

N° 1 DE M. VAN DER DONCKT

Art. 2

Dans le § 2/1, alinéa 1^{er}, proposé, remplacer les mots “durant ce premier jour d’incapacité de travail” par les mots “durant ce premier jour d’incapacité de travail, à moins que cette adresse corresponde à sa résidence habituelle connue de l’employeur.”.

JUSTIFICATION

L’obligation supplémentaire de communiquer à l’employeur l’adresse de la résidence durant la journée d’incapacité de travail permet à l’employeur d’envoyer un médecin-contrôleur. Normalement, si la personne visée n’est pas chez elle, le médecin-contrôleur dépose, dans sa boîte aux lettres, un mot lui demandant de se présenter le lendemain auprès du médecin-contrôleur. Pour les personnes qui ne sont malades qu’un seul jour, ce n’est évidemment pas possible. C’est pourquoi cette obligation supplémentaire nous semble judicieuse.

Il n’est toutefois pas impensable, selon nous, que de nombreux travailleurs ne communiqueront pas leur lieu de résidence, non seulement par ignorance des détails de la législation, mais aussi parce que la grande majorité des malades qui se trouveront tout simplement à domicile, c’est-à-dire à l’endroit où ils résident et où ils sont officiellement domiciliés, estimeront qu’il va de soi qu’ils se trouveront à domicile pendant leur maladie et qu’il est donc superflu de le communiquer explicitement, d’autant plus qu’en règle générale, l’employeur connaît l’adresse du domicile de son travailleur.

Qui plus est, les employeurs pourraient considérer la non-communication du lieu de résidence durant un jour de maladie comme une tentative d’échapper au contrôle du médecin-contrôleur, et ensuite invoquer ce motif pour ne pas octroyer le salaire garanti sur la base de l’article 31, § 3/1, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cela pourrait alors aboutir à la situation absurde dans laquelle l’employeur ne paierait pas le salaire garanti parce que le travailleur ne l’a pas explicitement informé qu’il restait simplement à domicile durant son jour de maladie.

Nous proposons donc de ne pas imposer d’obligations légales superflues au travailleur. Nous suggérons de ne pas imposer la communication obligatoire du lieu de résidence

Nr. 1 VAN DE HEER VAN DER DONCKT

Art. 2

In de voorgestelde paragraaf 2/1, eerste lid, de woorden “tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid.” vervangen de woorden: “tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid, tenzij dit adres overeenstemt met zijn gewoonlijke verblijfplaats die bij de werkgever gekend is.”.

VERANTWOORDING

De bijkomende verplichting om het adres waar men tijdens de dag van arbeidsongeschiktheid zal verblijven mee te delen aan de werkgever, biedt de werkgever de mogelijkheid om een controlearts te sturen. Normaal zal een controlearts, als er niemand thuis is, een briefje achterlaten in de brievenbus, waarin wordt gevraagd om zich de volgende dag bij de controlearts aan te bieden. Bij wie maar één dag ziek is, is dat natuurlijk niet mogelijk. Deze bijkomende verplichting lijkt ons dus zinvol.

We kunnen ons echter indenken dat vele werknemers hun verblijfplaats niet zullen meedelen. Niet alleen uit onwetendheid over de details van de wetgeving, maar ook omdat de grote groep van zieken die gewoon thuis zullen verblijven, op de plek waar ze wonen en officieel gedomicilieerd zijn, dit als evident zullen beschouwen, en de expliciete mededeling dat ze tijdens hun ziekte thuis verblijven voor hen dan overbodig lijkt. Zeker omdat de werkgever in regel wel weet op welk adres zijn werknemers gedomicilieerd zijn.

Bovendien zouden werkgevers het niet meedelen van de verblijfplaats tijdens een dag ziekte kunnen beschouwen als een poging om zich te onttrekken aan de controle van de controlearts, en dit vervolgens aanhalen om het gewaarborgd loon niet toe te kennen, op basis van artikel 31, § 3/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit kan dan leiden tot de absurde situatie waarin werkgevers het gewaarborgd loon niet uitbetalen omdat de werknemer niet expliciet heeft laten weten dat hij gewoon thuis verblijft tijdens zijn ziekte dag.

Daarom stellen we voor om de werknemer geen overbodige wettelijke verplichtingen op te leggen. We stellen voor om de verplichte mededeling van de verblijfplaats niet op te leggen

aux travailleurs qui restent simplement à domicile, et donc à l'adresse officielle du domicile connue de l'employeur. L'ajout précisant que cette adresse doit être connue de l'employeur peut être pertinent au cas où le travailleur aurait récemment déménagé, et n'aurait pas encore informé son employeur de sa nouvelle adresse.

aan werknemers die gewoon thuis verblijven, op het officiële domicilieadres dat de werkgever kent. De toevoeging dat dit adres bij de werkgever gekend moet zijn, kan relevant zijn in situaties waarbij een werknemer recent verhuisd is, en hij zijn nieuwe domicilieadres nog niet aan zijn werkgever zou doorgegeven hebben.

Wim VAN DER DONCKT (N-VA)

N° 2 DE M. VAN DER DONCKT

Art. 4

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 4. Dans l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le paragraphe 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 quatorze 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. 2 VAN DE HEER VAN DER DONCKT

Art. 4

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 4. In artikel 52, § 5, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 20 december 2016, wordt paragraaf 5 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 veertien 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.”

Wim VAN DER DONCKT (N-VA)

N° 3 DE M. VAN DER DONCKT

Art. 5

Remplacer cet article par ce qui suit:

“Art. 5. 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 quatorze 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

Lorsqu'un travailleur en incapacité de travail reprend partiellement le travail au cours de la période de salaire garanti, il perd le bénéfice de ce salaire garanti et perçoit un revenu inférieur composé d'une indemnité AMI partielle et d'une fraction de salaire. En revanche, tout travailleur qui reste chez lui en maladie continue à percevoir le salaire garanti durant la

Nr. 3 VAN DE HEER VAN DER DONCKT

Art. 5

Dit artikel vervangen als volgt:

“Art. 5. 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 veertien dagen van arbeidsongeschiktheid. Het doet evenmin afbreuk aan de toekenning van een vergoeding ten laste van de werkgever 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, 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 bedoeld in het voorgaande lid, is de werkgever bovenop het loon dat hij krachtens het voorgaande lid toekent geen bijkomend loon verschuldigd.”

VERANTWOORDING

Als een arbeidsongeschikte een gedeeltelijke werkhervatting aanvat tijdens de periode van gewaarborgd loon, dan verliest hij dit gewaarborgd loon, en valt hij terug op een lager inkomen dat bestaat uit een gedeeltelijke ZIV-uitkering en deels loon. En dat terwijl iemand die ziek thuisblijft het gewaarborgd loon wel blijft ontvangen gedurende de periode

période de reprise partielle du travail. Sur le plan financier, il est dès lors souvent préjudiciable de se hâter de reprendre partiellement le travail.

Nous estimons que l'octroi effectif du salaire garanti après vingt semaines n'est pas une solution adéquate pour compenser cette injustice. Un salaire garanti calculé à partir du régime de travail normal (supérieur à la somme d'une fraction de la rémunération et d'une indemnité AMI) encourage inutilement le travailleur à mettre fin à la reprise partielle du travail après 20 semaines. (Un salaire garanti calculé à partir du régime de travail temporairement réduit pourrait être moins avantageux que l'indemnité AMI). C'est pourquoi nous proposons une autre solution, qui permettra également d'encourager une reprise rapide du travail.

Nous proposons que tout travailleur en incapacité de travail qui reprend partiellement le travail durant la période au cours de laquelle il bénéficierait normalement du salaire garanti conserve ce salaire garanti durant la période existante de 30 jours. Cette disposition lui permettra de bénéficier exactement des mêmes avantages que tout travailleur qui ne reprendra pas le travail. Tout travailleur qui reprendra partiellement le travail relèvera ensuite du régime habituel combinant une fraction de salaire et une indemnité AMI partielle.

Nous comprenons l'objectif du législateur, qui visait, au travers d'une suspension du paiement du salaire garanti en cas de reprise partielle du travail, à favoriser financièrement les employeurs qui participaient à la réintégration du travailleur. Cependant, en ce qui concerne le paiement d'un salaire garanti à un travailleur qui reprend partiellement le travail au lieu de rester à domicile, de nombreux travailleurs ne considéreront pas qu'il s'agit d'une perte. En outre, on peut s'attendre, en toute logique, à ce que le groupe ciblé par cette mesure, c'est-à-dire les personnes qui peuvent reprendre le travail à relativement court terme, souffre généralement d'affections ou de maladies moins graves que celles pour lesquelles l'adaptation du poste de travail ou d'autres formes d'adaptation entraînent une lourde charge pour l'employeur.

Nous soulignons que notre proposition n'obligera pas l'employeur à verser un salaire garanti si un travailleur déjà entièrement pris en charge par l'assurance maladie reprend partiellement le travail.

Nous précisons par ailleurs que l'employeur ne devra évidemment pas payer de salaire supplémentaire, en sus du salaire garanti, pour les heures prestées dans le cadre de la reprise partielle du travail.

van de gedeeltelijke werkhervatting. Snel het werk gedeeltelijk hervatten, is vaak dus financieel nadelig.

Het gewaarborgd loon wél toekennen na 20 weken, lijkt ons geen goede oplossing om deze onrechtvaardigheid te compenseren. Een gewaarborgd loon op basis van het normale arbeidsregime (dat hoger ligt dan de combinatie van deels loon en een ZIV-uitkering) moedigt onnodig aan tot stopzetting van de gedeeltelijke werkhervatting na 20 weken. (Een gewaarborgd loon berekend op basis van de tijdelijk verminderde arbeid, zou dan weer nadeliger kunnen uitvallen dan de ZIV-uitkering). Daarom stellen wij een alternatieve oplossing voor, die ook een snelle werkhervatting kan stimuleren.

We stellen voor dat de arbeidsongeschikte werknemer die het werk gedeeltelijk hervat tijdens de periode waarin hij normaal een gewaarborgd loon zou ontvangen, zijn gewaarborgd loon behoudt gedurende de bestaande periode van 30 dagen. Zo ontvangt hij exact dezelfde voordelen als iemand die het werk niet hervat. Daarna valt de persoon die het werk gedeeltelijk hervat terug op de gebruikelijke situatie: een combinatie van deels loon met een gedeeltelijke ZIV-uitkering.

Wij hebben begrip voor de doelstelling van de wetgever, die de bedoeling had om, met een opschorting van de betaling van het gewaarborgd loon bij een gedeeltelijke werkhervatting, werkgevers die de werknemer helpen re-integreren financieel te bevorderen. Maar in het geval van het betalen van een gewaarborgd loon aan een werknemer die het werk gedeeltelijk hervat in plaats van volledig thuis te blijven, zullen vele werknemers dat niet beschouwen als een verlies. Bovendien kan logischerwijs verwacht worden dat de doelgroep van deze maatregel, met name personen die op relatief korte termijn het werk weer kunnen hervatten, vaak minder ernstige aandoeningen of ziekten hebben waarvoor de werkplaatsaanpassing of andere aanpassing een zware last voor de werkgever met zich meebrengen.

Merk op dat ons voorstel niet impliceert dat de werkgever een gewaarborgd loon zou verschuldigd zijn indien een werknemer die reeds volledig ten laste valt van de ziekteverzekering met een gedeeltelijke werkhervatting begint.

Voorts verduidelijken we nog dat de werkgever bovenop het toegekende gewaarborgd loon natuurlijk geen extra loon verschuldigd is voor de gepresteerde uren tijdens de deeltijdse werkhervatting.

Wim VAN DER DONCKT (N-VA)