

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

8 mai 2023

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail en vue d'harmoniser
les statuts d'ouvrier et d'employé en ce qui
concerne le salaire garanti en cas d'incapacité
de travail**

(déposée par Mme Nathalie Muylle et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

8 mei 2023

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten,
ter harmonisering van het arbeiders- en
bediendenstatuut voor wat het gewaarborgd
loon bij arbeidsongeschiktheid betreft**

(ingediend door mevrouw Nathalie Muylle c.s.)

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
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering 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 vertaalde 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)

RÉSUMÉ

La période durant laquelle les ouvriers reçoivent un salaire complet garanti à charge de leur employeur est nettement plus courte que pour les employés. Les ouvriers doivent en outre toujours remplir la condition d'ancienneté d'un mois auprès de l'employeur pour pouvoir bénéficier d'un salaire garanti.

Cette proposition de loi vise à harmoniser ces différences en portant à trente jours la période durant laquelle un ouvrier a droit à un salaire complet garanti à charge de l'employeur. Il est en outre prévu que les ouvriers engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins ne doivent plus remplir de condition d'ancienneté pour avoir droit à un salaire garanti.

Les régimes en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles sont également harmonisés. Les ouvriers engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, pourront bénéficier du salaire garanti aux mêmes conditions que les employés.

Ces modifications doivent être considérées comme une nouvelle étape dans le processus devant aboutir à un véritable statut unique pour les ouvriers et les employés.

SAMENVATTING

De periode waarin arbeiders een volledig gewaarborgd loon krijgen ten laste van de werkgever is heel wat korter dan die voor bedienden. Daarenboven moeten arbeiders steeds aan de anciënniteitsvoorwaarde van één maand tewerkstelling bij de werkgever voldoen om recht te hebben op een gewaarborgd loon.

Dit wetsvoorstel beoogt dit te harmoniseren door de periode waarin een arbeider recht heeft op een volledig gewaarborgd loon ten laste van de werkgever te verlengen naar dertig dagen. Daarnaast wordt er ook bepaald dat arbeiders die een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of voor een bepaalde tijd van minstens drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering een tewerkstelling van ten minste drie maanden vereist, niet langer aan een anciënniteitsvoorwaarde moeten voldoen om recht te hebben op het gewaarborgd loon.

Ook de regeling omtrent de arbeidsongevallen en beroepsziekten wordt geharmoniseerd. Arbeiders die voor een onbepaalde duur of voor een bepaalde duur van minstens drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk dat ten minste drie maanden vereist in dienst zijn, zullen onder dezelfde voorwaarden als bedienden aanspraak kunnen maken op het gewaarborgd loon.

Deze wijzigingen kunnen worden gezien als een volgende stap in het proces naar een volwaardig eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Toute personne qui n'est pas en état de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident peut, dans un premier temps, conserver sa rémunération à charge de son employeur. La période durant laquelle les travailleurs reçoivent un salaire complet garanti diffère toutefois entre les ouvriers et les employés. Ces différences entre les statuts des ouvriers et des employés sont le résultat d'une évolution historique et se fondent sur la nature manuelle ou intellectuelle du travail.

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement¹ (ci-après: "loi sur le statut unique") a harmonisé plusieurs différences entre les statuts des employés et des ouvriers. Des divergences subsistent toutefois en matière d'incapacité de travail et de salaire garanti. La distinction entre les ouvriers et les employés en ce qui concerne la période de salaire garanti en cas de maladie ou d'accident ne se justifie toutefois plus.

C'est pourquoi la présente proposition de loi vise à harmoniser la période de salaire complet garanti pour les ouvriers et les employés en cas de maladie ou d'accident. Concrètement, nous souhaitons prolonger à trente jours, comme pour les employés, la période durant laquelle un ouvrier peut conserver un salaire complet à charge de son employeur. Cette mesure peut en outre être considérée comme une manière de responsabiliser les employeurs afin qu'ils améliorent la prévention et le bien-être au travail. Elle les incitera aussi à prévoir du travail plus adapté pour certains travailleurs, qui pourront ainsi rester plus longtemps au travail. En effet, une augmentation du nombre d'ouvriers malades et une prolongation des absences pour maladie entraînent des coûts élevés pour l'employeur.

Comparaison entre l'incapacité de travail pour les employés et pour les ouvriers

Le salaire des employés est garanti durant les trente premiers jours de l'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail. La réglementation

¹ Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, publiée au *Moniteur belge* du 31 décembre 2013, err., *Moniteur belge* du 4 avril 2014 (éd. 2).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Wie door ziekte of een ongeval niet kan werken, kan in eerste instantie zijn loon behouden ten laste van de werkgever. De periode gedurende dewelke werknemers een volledig gewaarborgd loon ontvangen verschilt echter bij arbeiders en bedienden. Deze verschillen tussen de statuten van arbeiders en bedienden zijn historisch gegroeid en zijn gebaseerd op grond van de manuele of intellectuele aard van het werk.

Met de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen¹, (hierna: "Wet Eenheidsstatuut") werden een aantal verschillen tussen de statuten van bedienden en arbeiders geharmoniseerd. Op het vlak van de arbeidsongeschiktheid en het gewaarborgd loon is dit echter nog niet het geval. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden voor wat betreft de periode van het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval is nochtans niet langer te rechtvaardigen.

Dit wetsvoorstel beoogt daarom de periode van volledig gewaarborgd loon voor arbeiders en bedienden bij ziekte of ongeval te harmoniseren. Concreet willen we de periode waarin een arbeider zijn loon volledig kan behouden ten laste van de werkgever verlengen tot 30 dagen zoals dit ook het geval is bij bedienden. Bovendien kan dit ook gezien worden als een manier om werkgevers te responsabiliseren om meer aandachtig te zijn voor de preventie en welzijn op het werk. Het zal hen ook stimuleren om in meer aangepast werk te voorzien voor bepaalde werknemers die zo langer aan de slag kunnen blijven. Meer arbeiders die ziek worden en langdurigere afwezigheden wegens ziekte brengen immers een hoge kostprijs met zich mee voor de werkgever.

Arbeitsongeschiktheid bij bedienden versus bij arbeiders

Voor bedienden wordt het loon gewaarborgd gedurende de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval andere dan een beroepsziekte of arbeidsongeval. De specifieke regeling inzake de

¹ Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013, err., *Belgisch Staatsblad* van 4 april 2014 (ed. 2).

spécifique relative à l'incapacité de travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail sera abordée plus loin. Pour pouvoir bénéficier de trente jours de salaire garanti, l'employé doit remplir certaines conditions: être engagé à durée indéterminée ou pour une durée déterminée d'au moins trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois.

Tout employé qui a été engagé pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois et qui travaille depuis un mois sans interruption auprès d'un même employeur bénéficie d'un régime similaire à celui des ouvriers en cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident:

— les sept premiers jours: 100 % du salaire brut à charge de l'employeur;

— les sept jours suivants: 86,93 % du salaire brut à charge de l'employeur;

— du quinzième au trentième jour: 26,93 % du salaire brut plafonné + 86,93 % de la partie excédant le plafond à charge de l'employeur; ce montant est complété par une indemnité versée par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (ci-après "INAMI").

Tout ouvrier qui n'est pas en état de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail a également droit à un salaire garanti, mais pour une période plus courte. Pour avoir droit à un salaire garanti, l'ouvrier doit travailler depuis au moins un mois sans interruption pour son employeur. L'indemnité dont bénéficient les ouvriers durant leur incapacité de travail est calculée comme suit:

— les sept premiers jours: 100 % du salaire brut à charge de l'employeur;

— les sept jours suivants: 85,88 % du salaire brut à charge de l'employeur;

— du quinzième au trentième jour: 25,88 % du salaire brut plafonné + 85,88 % de la partie excédant ce plafond à charge de l'employeur; ce montant est complété par une indemnité versée par l'INAMI (60 % du salaire jusqu'au plafond applicable pour l'assurance maladie).

Si le travailleur compte moins d'un mois d'ancienneté auprès du même employeur, il ne peut pas prétendre au salaire garanti. Il devra alors se tourner vers une mutualité pour bénéficier d'une indemnité pendant la période d'incapacité de travail. L'employé engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de

arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte of arbeidsongeval komt later aan bod. Om recht te hebben op 30 dagen gewaarborgd loon moet de bediende wel aan een aantal voorwaarden voldoen: aangeworven zijn voor een onbepaalde tijd, of voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vereist.

Bedienden die aangeworven werden voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vereist en één maand ononderbroken werken bij eenzelfde werkgever, volgen een soortgelijke regeling als arbeiders bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval:

— de eerste zeven dagen: 100 % van het brutoloon ten laste van de werkgever;

— de volgende zeven dagen: 86,93 % van het brutoloon ten laste van de werkgever;

— van de 15^{de} tot de 30^e dag: 26,93 % van het begrensde brutoloon + 86,93 % van het deel boven de grens ten laste van de werkgever, aangevuld met een uitkering van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (hierna: "het RIZIV").

Arbeiders die niet kunnen werken door ziekte of ongeval, andere dan een beroepsziekte of arbeidsongeval, hebben ook recht op een gewaarborgd loon maar dan voor een kortere periode. Om recht te hebben op een gewaarborgd loon moet de arbeider minstens een maand onafgebroken in dienst zijn bij de werkgever. De uitkering die arbeiders krijgen tijdens hun arbeidsongeschiktheid wordt als volgt berekend:

— de eerste zeven dagen: 100 % van brutoloon ten laste van de werkgever;

— de volgende zeven dagen: 85,88 % van brutoloon ten laste van de werkgever;

— van de 15^e tot de 30^e dag: 25,88 % van het begrensde brutoloon + 85,88 % van het deel boven deze grens ten laste van de werkgever, wordt aangevuld door een uitkering van het RIZIV (60 % van het loon geplafonneerd tot de loongrens die geldt voor de ziekteverzekering).

Wanneer de arbeider minder dan een maand ancienniteit heeft bij dezelfde werkgever, heeft hij geen recht op een gewaarborgd loon. In dit geval zal de arbeider zich moeten wenden tot de mutualiteit voor een uitkering voor de periode van de arbeidsongeschiktheid. Bedienden die een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur,

trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à un salaire garanti, quelle que soit son ancienneté auprès de son employeur. L'employé engagé pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de moins de trois mois, doit néanmoins avoir travaillé un mois auprès du même employeur pour avoir droit au salaire garanti. S'il n'est pas en mesure de l'attester, il peut percevoir une indemnité de la mutualité pendant sa période d'incapacité de travail.

Lorsque le travailleur atteint la condition d'un mois d'ancienneté auprès d'un même employeur au cours de la période d'incapacité de travail, il maintient, dès cet instant, son droit à un salaire garanti à la charge de l'employeur pour les jours restants du mois de salaire garanti. Un travailleur qui est, par exemple, en service depuis 22 jours auprès de son employeur n'aura pas droit au salaire garanti au cours des huit premiers jours d'incapacité mais bien à partir du neuvième jour.

Outre l'ancienneté, le travailleur doit remplir d'autres conditions afin de pouvoir bénéficier d'un salaire garanti à charge de l'employeur. En principe, en cas d'incapacité de travail résultant d'un accident ou d'une maladie survenus dans la sphère privée, les travailleurs ont également droit à un salaire garanti. Cette disposition est toutefois assortie de deux exceptions. La première concerne les accidents survenus au cours d'une compétition ou d'une manifestation sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants sont rémunérés sous quelque forme que ce soit. La seconde exception a trait à l'incapacité de travail résultant d'une faute grave, commise par le travailleur lui-même.

En outre, le travailleur en incapacité de travail doit également remplir plusieurs obligations à l'égard de son employeur. Le travailleur doit, par exemple, avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Sauf dispositions contraires prévues par CCT ou dans le règlement de travail, le travailleur doit également remettre un certificat médical à son employeur dans les deux jours suivant la réception de son incapacité de travail. Il existe une exception à cet égard: le travailleur n'est pas contraint de remettre un certificat pour le premier jour d'une incapacité de travail, et ce, maximum trois fois par année calendrier. Enfin, le cas échéant, le travailleur doit également se soumettre à la visite médicale d'un médecin-contrôleur. L'employeur a

een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden, hebben steeds recht op een gewaarborgd loon, ongeacht de anciënniteit bij de werkgever. Bedienden die aangeworven werden voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vereist, moeten wel een maand werkzaam zijn bij dezelfde werkgever om recht te hebben op een gewaarborgd loon. Indien ze dit niet kunnen aantonen, kunnen ze een uitkering krijgen van de mutualiteit voor de periode van arbeidsongeschiktheid.

Wanneer een werknemer de voorwaarde van een maand anciënniteit bij dezelfde werkgever bereikt tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, dan heeft de werknemer, vanaf het ogenblik dat hij aan die voorwaarde voldoet, toch nog recht op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever gedurende de resterende dagen van de maand gewaarborgd loon. Zo zal een arbeider die 22 dagen in dienst is bij de werkgever tijdens de eerste 8 dagen geen recht hebben op gewaarborgd loon maar vanaf de negende dag arbeidsongeschiktheid wel.

Naast de anciënniteitsvoorwaarde, zijn er nog andere voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om in aanmerking te komen voor een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever. In principe hebben werknemers die arbeidsongeschikt worden door een ongeval of ziekte in het privéleven ook recht op een gewaarborgd loon. Hierop zijn echter twee uitzonderingen. Een eerste uitzondering is wanneer een ongeval opgelopen werd tijdens een sportcompetitie of -manifestatie waarvoor de organisator toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers beloond worden in het om het even welke vorm. Een tweede uitzondering is wanneer de arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een zware fout die de werknemer zelf heeft begaan.

Vervolgens moet de arbeidsongeschikte werknemer ook een aantal verplichtingen vervullen ten aanzien van de werkgever. Zo moet de werknemer de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van de arbeidsongeschiktheid. Tenzij anders bepaald bij cao of in het arbeidsreglement moet een werknemer ook binnen de twee dagen na de aanvang van de arbeidsongeschiktheid een medisch getuigschrift aan de werkgever bezorgen. Hierop bestaat een uitzondering voor de eerste dag arbeidsongeschiktheid en dit tot maximaal drie keer per kalenderjaar. Als laatste moet de werknemer desgevallend ook meewerken aan een medische controle bij een controlearts. De werkgever heeft immers het recht om tijdens de hele periode van arbeidsongeschiktheid een

en effet le droit d'envoyer un médecin-contrôleur pendant toute la période d'incapacité de travail. Si ces obligations ne sont pas respectées, l'employeur n'est pas tenu de verser le salaire garanti pendant la totalité ou une partie de la période d'incapacité de travail.

Tant les ouvriers que les employés qui rechutent au cours des quatorze premiers jours suivant la première période de maladie n'ont plus droit au salaire garanti à charge de leur employeur. Le travailleur ne peut encore percevoir un salaire garanti pour ces jours restants que s'il n'a pas épuisé tous les jours pendant sa première période de maladie. L'exemple suivant permettra d'illustrer le principe de la rechute: un ouvrier se trouve en incapacité de travail à partir du mercredi de la semaine 1 jusqu'au jeudi de la semaine 2. Il reprend ensuite le travail mais tombe à nouveau en incapacité de travail à partir du mercredi de la semaine 3 jusqu'au jeudi de la semaine 4. Au cours de sa première période de maladie, le travailleur perçoit les revenus suivants:

— du mercredi de la semaine 1 au mardi de la semaine 2: paiement du salaire garanti à 100 %;

— le mercredi et le jeudi de la semaine 2: paiement du salaire garanti à 85,88 %.

Au cours de la deuxième période de maladie suivant sa rechute, le travailleur percevra le paiement du solde du salaire garanti comme suit:

— du mercredi de la semaine 3 au dimanche de la semaine 3: paiement du salaire garanti à 85,88 %;

— du lundi de la semaine 4 au jeudi de la semaine 4: paiement du salaire garanti à 25,88 %, complété par une intervention de l'INAMI.

Lorsqu'un travailleur retombe malade dans les quatorze jours qui suivent la première période d'incapacité de travail mais qu'il est en mesure de prouver que la nouvelle période d'incapacité de travail n'a aucun lien avec la précédente, la première période de salaire garanti est interrompue et le travailleur a de nouveau droit à un salaire garanti selon le régime ordinaire.

Par souci d'exhaustivité, les revenus que les travailleurs peuvent escompter après le premier mois d'incapacité de travail sont également mentionnés. Après la période de salaire garanti, la mutualité verse aux travailleurs une indemnité équivalant à 60 % de la rémunération brute plafonnée au cours de l'incapacité de travail primaire (première année). La période d'invalidité commence à partir de la deuxième année. Le travailleur perçoit également une indemnité de la mutualité au cours de cette

contrôlearts te sturen. Wanneer niet aan deze verplichtingen wordt voldaan, is de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd voor de volledige periode van arbeidsongeschiktheid of een deel hiervan.

Zowel arbeiders als bedienden die hervallen binnen de eerste 14 dagen na de eerste ziekteperiode, hebben in principe niet langer recht op een gewaarborgd loon van de werkgever. Alleen wanneer de werknemer tijdens de eerste ziekteperiode niet alle dagen van het gewaarborgd loon heeft opgebruikt, kan hij voor die overige dagen wel nog een gewaarborgd loon ontvangen. Een voorbeeld zal het principe van hervat verder kunnen verduidelijken: een arbeider is arbeidsongeschikt vanaf de woensdag van week 1 tot de donderdag van week 2. De arbeider gaat terug aan de slag maar hervalt en is opnieuw arbeidsongeschikt vanaf de woensdag van week 3 tot de donderdag van week 4. Tijdens de eerste ziekteperiode ontvangt de arbeider het volgende inkomen:

— woensdag van week 1 tot dinsdag van week 2 = betaling van het gewaarborgd loon aan 100 %;

— woensdag en donderdag van week 2 = betaling van het gewaarborgd loon aan 85,88 %.

Tijdens de tweede ziekteperiode na het hervat zal de betaling van het saldo van het gewaarborgd loon als volgt gebeuren:

— woensdag van week 3 tot zondag van week 3: betaling van het gewaarborgd loon aan 85,88 %;

— maandag van week 4 tot donderdag van week 4: betaling van het gewaarborgd loon aan 25,88 % + uitkering van het RIZIV.

Wanneer een werknemer opnieuw ziek wordt binnen de 14 dagen na de eerste periode van arbeidsongeschiktheid maar kan aantonen dat de nieuwe periode van arbeidsongeschiktheid niets te maken heeft met de voorgaande, dan loopt de telling van de periode van het gewaarborgd loon niet door en heeft de werknemer opnieuw recht op een gewaarborgd loon volgens de gewone regeling.

Voor de volledigheid wordt nog vermeld op welke inkomsten de werknemers kunnen rekenen na de eerste maand arbeidsongeschiktheid. Na de periode van gewaarborgd loon krijgen werknemers een uitkering aan 60 % van het begrensde brutoloon van de mutualiteit tijdens de primaire arbeidsongeschiktheid (eerste jaar). Vanaf het tweede jaar begint de periode van de invaliditeit. De werknemer krijgt ook tijdens deze periode een uitkering van de mutualiteit. Concreet gaat het om 65 %

période. Celle-ci correspond à 65 % de la rémunération brute plafonnée pour un travailleur qui a au moins une personne à charge, à 55 % pour un travailleur isolé et à 40 % pour un travailleur cohabitant.

Incapacité de travail résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail

Il existe un régime spécial en ce qui concerne l'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail et d'une maladie professionnelle.

Les employés qui sont engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois conservent leur rémunération à charge de l'employeur pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail, comme en cas d'incapacité de travail résultant d'autres maladies et accidents. Les employés ont droit à une indemnité journalière qui est basée sur la rémunération de base de l'année précédente et le taux d'incapacité de travail. Cette indemnité journalière est versée par l'Agence fédérale des risques professionnels (ci-après "Fedris") ou par la caisse ou l'entreprise d'assurances. Les indemnités journalières sont versées directement à l'employeur durant la période de salaire garanti.

Les employés engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini de moins de trois mois conservent le droit à leur rémunération, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les ouvriers. Les ouvriers qui sont en incapacité de travail à la suite d'un accident du travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à leur rémunération ordinaire à charge de l'employeur durant les sept premiers jours de leur incapacité de travail. C'est la journée de travail interrompue en raison de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle qui doit être considérée comme le premier jour de cette période. Soit Fedris, soit l'entreprise ou la caisse d'assurances remboursera l'employeur pour cette période.

L'ouvrier a droit, au cours des sept premiers jours, à un salaire garanti à charge de l'employeur. L'employeur doit verser à l'ouvrier un montant égal à sa rémunération au cours des vingt-trois jours qui suivent la première période de sept jours, ce qui peut être considéré comme une avance. Soit Fedris, soit l'entreprise ou la caisse d'assurances versera aussi une indemnité journalière directement à l'employeur pour cette période de vingt-trois jours. Après ces 30 jours, Fedris ou l'assureur- loi

van het begrensde brutoloon voor een werknemer die ten minste één persoon ten laste heeft, 55 % voor een alleenstaande werknemer en 40 % voor een samenwonnende werknemer.

Arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of een arbeidsongeval

Voor arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk en beroepsziekten bestaat er een bijzondere regeling.

Bedienden die aangeworven zijn voor een onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vereist, behouden net als bij arbeidsongeschiktheid wegens andere ziekten en ongevallen, hun loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste 30 dagen arbeidsongeschiktheid. Bedienden hebben recht op een dagvergoeding die wordt gebaseerd op het basisloon in het voorgaande jaar en het percentage arbeidsongeschiktheid. Deze dagvergoeding wordt uitbetaald door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (hierna: "Fedris") of door de verzekeringskas of -maatschappij. Tijdens de periode van gewaarborgd loon worden de dagvergoedingen rechtstreeks gestort aan de werkgever.

Bedienden die aangeworven zijn voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden, behouden hun recht op loon onder dezelfde voorwaarden als deze die gelden voor arbeiders. Arbeiders die arbeidsongeschikt zijn ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of een beroepsziekte, hebben gedurende de eerste zeven dagen van hun arbeidsongeschiktheid recht op het gewone loon ten laste van de werkgever. Het is de arbeidsdag die wordt onderbroken door het arbeidsongeval of de beroepsziekte die moet gezien worden als de eerste dag van die periode. De werkgever zal voor deze periode terugbetaald worden door Fedris of de verzekeringsmaatschappij of -kas.

De arbeider heeft tijdens de eerste zeven dagen recht op een gewaarborgd loon ten laste van de werkgever. Tijdens de 23 dagen die volgen op de eerste periode van zeven dagen, dient de werkgever een bedrag gelijk aan het loon te betalen aan de arbeider. Dit kan worden gezien als een voorschot. Fedris of de verzekeringsmaatschappij of -kas zal ook voor deze periode van 23 dagen een dagvergoeding rechtstreeks aan de werkgever storten. Na deze 30 dagen zal de arbeider, net als de

versera une indemnité journalière directement à l'ouvrier, comme c'est le cas pour les employés.

Il convient de signaler à cet égard que la période de salaire garanti n'est soumise à aucune condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les travailleurs n'ont cependant droit au salaire garanti que pour les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre à la rémunération s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler.

Vers une harmonisation du salaire garanti en cas d'incapacité de travail pour les employés et les ouvriers

On peut déduire de ce qui précède qu'il existe deux différences majeures en matière d'incapacité de travail entre les ouvriers et les employés. Premièrement, les ouvriers reçoivent un salaire complet garanti à charge de l'employeur durant une période beaucoup plus courte que les employés. Par ailleurs, les ouvriers doivent toujours satisfaire à la condition d'ancienneté d'un mois auprès de l'employeur pour pouvoir bénéficier d'un salaire garanti. Les employés qui sont engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation d'au moins trois mois ne doivent pas être en service depuis au moins un mois auprès de l'employeur et ont ainsi d'office droit au salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.

La présente proposition de loi vise à harmoniser cette règle en portant à trente jours la période au cours de laquelle un ouvrier a droit à un salaire complet garanti à charge de l'employeur. Elle prévoit par ailleurs que les ouvriers engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins ne doivent plus remplir une condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier du salaire garanti. La condition d'ancienneté d'un mois auprès du même employeur est toutefois maintenue pour les ouvriers et les employés engagés pour une durée déterminée inférieure à trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation inférieure à trois mois.

Les dispositions relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles font, elles aussi, l'objet

bediende rechtstreeks een dagvergoeding ontvangen van Fedris of de wetsverzekeraar.

Hierbij dient opgemerkt te worden dat er in het geval van een arbeidsongeval of beroepsziekte geen anciënniteitsvoorwaarde wordt gesteld voor de periode van gewaarborgd loon. Wel hebben werknemers alleen recht op het gewaarborgd loon voor de dagen van gewone activiteit waarvoor de arbeider aanspraak had kunnen maken op loon indien hij niet in de onmogelijkheid was om te werken.

Naar een harmonisering van het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid voor bedienden en arbeiders

Uit het voorgaande kan besloten worden dat er twee grote verschillen zijn inzake arbeidsongeschiktheid bij arbeiders en bedienden. Ten eerste is de periode waarvoor arbeiders een volledig gewaarborgd loon krijgen ten laste van de werkgever heel wat korter dan de periode waarvoor bedienden een volledig gewaarborgd loon krijgen ten laste van de werkgever. Daarnaast moeten arbeiders steeds aan de anciënniteitsvoorwaarde van één maand tewerkstelling bij de werkgever voldoen om recht te hebben op een gewaarborgd loon. Bedienden die aangeworven zijn voor een onbepaalde tijd, of voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vereist, moeten niet minimaal een maand in dienst zijn bij de werkgever en hebben dus sowieso recht op een gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid als gevolg van een ziekte of ongeval.

Dit wetsvoorstel beoogt dit te harmoniseren door de periode waarin een arbeider recht heeft op een volledig gewaarborgd loon ten laste van de werkgever te verlengen naar 30 dagen. Daarnaast wordt er ook bepaald dat arbeiders die een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of voor een bepaalde tijd van minstens drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering een tewerkstelling van ten minste drie maanden vereist, niet langer aan een anciënniteitsvoorwaarde moeten voldoen om recht te hebben op het gewaarborgd loon. De anciënniteitsvoorwaarde van een maand in dienst bij dezelfde werkgever wordt nog wel behouden voor arbeiders en bedienden die een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur hebben van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vereist.

Ook de regeling omtrent de arbeidsongevallen en beroepsziekten wordt geharmoniseerd. Arbeiders die

d'une harmonisation. Les ouvriers engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins pourront prétendre au salaire garanti aux mêmes conditions que les employés.

Ces modifications peuvent être considérées comme un nouveau pas vers un véritable statut unique entre ouvriers et employés. La loi concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés, entrée en vigueur en 2014, prévoyait déjà des mesures importantes en vue de la création d'un statut unique. Elle a ainsi supprimé la période d'essai et le jour de carence à l'égard des ouvriers et soumis ouvriers et employés aux mêmes délais de préavis. Cette modification de la loi résultait de l'arrêt n° 125/2011 du 7 juillet 2011 de la Cour constitutionnelle. Cet arrêt a en effet considéré que les articles 59 et 82 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (qui concernaient les délais de préavis des ouvriers et des employés), ainsi que les articles 52, § 1^{er} et 70 (relatifs au jour de carence) constituaient une violation du principe d'égalité visé aux articles 10 et 11 de la Constitution. Malgré ces avancées importantes, de nombreuses différences entre les statuts d'ouvrier et d'employé subsistent. Depuis 2014, aucune initiative significative n'a été prise en vue de consolider le statut unique et d'effacer les différences entre les statuts. Les partenaires sociaux s'étaient pourtant engagés à proposer de nouvelles initiatives en ce sens.

Comme indiqué précédemment, plus rien ne justifie aujourd'hui la différence de traitement entre ouvriers et employés en ce qui concerne le salaire garanti en cas d'incapacité de travail. Au contraire, au regard de la distinction traditionnelle entre ouvriers et employés, les ouvriers sont des travailleurs qui exercent davantage un travail d'ordre manuel, tandis que les employés sont des travailleurs qui fournissent principalement un travail d'ordre intellectuel. Par conséquent, celui qui exerce un métier plus manuel sera plus vite amené à ressentir des douleurs physiques parce qu'il effectue des tâches plus lourdes sur le plan physique, ce qui l'expose davantage à des maladies, des troubles musculosquelettiques, etc. Il est dès lors logique que les périodes au cours desquelles le travailleur en incapacité de travail perçoit le salaire complet garanti à charge de l'employeur soient à tout le moins identiques pour les ouvriers et les employés.

En outre, il convient de souligner que la période durant laquelle un employeur doit assurer le paiement du salaire garanti à ses travailleurs en incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident est relativement courte par rapport à la situation dans d'autres pays. En Allemagne, par exemple, les travailleurs en incapacité de travail conservent leur rémunération pendant une

pour une onbepaalde duur of voor een bepaalde duur van minstens drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk dat ten minste drie maanden vereist in dienst zijn, zullen onder dezelfde voorwaarden als bedienden aanspraak kunnen maken op het gewaarborgd loon.

Deze wijzigingen kunnen worden gezien als een volgende stap in het proces naar een volwaardig eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Met de wet Eenheidsstatuut die in 2014 in werking trad, werden er belangrijke stappen gezet voor de creatie van een eenheidsstatuut. Zo werden de proeftijd en de carenzdag voor arbeiders afgeschaft en gelden er gelijke opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden. Deze wetswijziging kwam er naar aanleiding van het arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 van het Grondwettelijk Hof waarin werd bepaald dat de artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (opzeggingstermijnen van arbeiders en bedienden) en de artikelen 52, § 1, en 70 (carenzdag) het gelijkheidsbeginsel zoals opgenomen in de artikel 10 en 11 van de Grondwet schonden. Ondanks deze belangrijke verwezenlijkingen, blijven er heel wat verschillen tussen het arbeiders- en bediendenstatuut bestaan. Sinds 2014 werden er ook geen nieuwe noemenswaardige initiatieven genomen om het eenheidsstatuut te versterken en de verschillen tussen de statuten weg te werken. Nochtans hadden de sociale partners zich geëngageerd om verdere initiatieven voor te stellen om het eenheidsstatuut te versterken.

Zoals eerder aangehaald is er vandaag geen enkele reden meer die het verschil tussen arbeiders en bedienden voor wat betreft het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid kan rechtvaardigen. Integendeel, wanneer er gekeken wordt naar het traditionele onderscheid tussen arbeiders en bedienden wordt er gesteld dat arbeiders werknemers zijn die meer handarbeid verrichten en dat bedienden werknemers zijn die voornamelijk met hun hoofd werken. Wie meer met zijn handen werkt zal dus ook meer fysieke klachten ervaren en fysiek zwaarder werk moeten verrichten waardoor arbeiders mogelijk meer vatbaar zijn voor ziektes, musculoskeletale aandoeningen, enzoverder. Het is dan ook logisch dat de perioden waarin het volledig gewaarborgd loon bij de arbeidsongeschiktheid dat door de werkgever wordt betaald, op zijn minst gelijk is voor arbeiders en bedienden.

Daarnaast moeten we er ook op wijzen dat de periode gedurende dewelke een werkgever het gewaarborgd loon van de werknemers moet blijven betalen bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval relatief kort is ten aanzien van de situatie in andere landen. In Duitsland hebben werknemers recht op maximaal zes weken doorbetaling van het loon bij arbeidsongeschiktheid.

période de maximum six semaines. Cette période est de respectivement 13 semaines dans le secteur privé au Luxembourg et de maximum 24 mois aux Pays-Bas. Outre-Moerdijk, l'indemnité de maladie s'élève à environ 70 % de la rémunération habituelle, mais grâce à des compléments extralégaux, prévus dans des conventions collectives de travail, les travailleurs néerlandais en incapacité de travail peuvent néanmoins tabler sur un revenu correspondant à 90 % ou 100 % de cette rémunération au cours de la première année d'incapacité de travail et ensuite, sur un revenu situé entre 75 % et 90 %. Du fait de cette plus longue période de paiement de la rémunération, les travailleurs et les employeurs sont aussi plus dépendants les uns des autres et ne peuvent pas reporter la maladie sur la collectivité, comme c'est assez vite le cas en Belgique.² Chez nous, le contact entre l'employeur et le travailleur est ainsi plus vite rompu et ce dernier perd en outre plus rapidement le contact avec son lieu de travail et ses collègues.

De par son impact financier, une prolongation de la période au cours de laquelle un ouvrier a droit au salaire complet garanti est de surcroît de nature à inciter les employeurs à accorder une plus grande attention à la prévention sur le lieu de travail et à la mise en place de conditions de travail plus adaptées. En misant davantage sur la prévention et une optimisation des conditions de travail, il est possible d'éviter certaines situations d'incapacité de travail, ce qui est bénéfique non seulement pour le travailleur mais aussi pour l'employeur et la société dans son ensemble.

Enfin, il convient de souligner que l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé en matière de salaire garanti en cas d'incapacité de travail se traduit également par une simplification de la législation et réduit donc aussi les charges administratives pour les secrétariats sociaux et les mutualités.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Le nouvel article 51^{quater} permettra aux ouvriers engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins de conserver également le droit à leur salaire normal durant les trente premiers jours de leur incapacité de travail pour maladie ou accident. Cette mesure vise une incapacité de travail

² Montebovi, S. (2018). *Werk boven ziekte. Een vergelijking van de re-integratieregels tijdens ziekte in België en Nederland*. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid.

In Luxemburg gaat het om 13 weken loondoorbetaling voor werknemers in de private sector. In Nederland bedraagt de periode van loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer maximaal 24 maanden. In Nederland ligt de hoogte van de uitkering bij ziekte op ongeveer 70 % van het inkomen maar door bovenwettelijke aanvullingen bij cao-afspraken, kunnen arbeidsongeschikte werknemers in Nederland tijdens het eerste jaar rekenen op een inkomen van 90 of 100 % van het normale loon en daarna op een inkomen tussen de 75 % en de 90 % van het normale inkomen. De langere periode van loondoorbetaling heeft ook als gevolg dat werknemers en werkgevers in de andere landen veel langer tot elkaar veroordeeld zijn en de ziekte niet kunnen afwentelen op het collectief zoals dit in België wel relatief snel gebeurt.² Daardoor verliezen werkgevers en werknemers sneller het contact met elkaar en verliest de werknemer bovendien ook sneller het contact met de gehele werkvloer.

Bovendien kan een verlenging van de periode waarin een arbeider recht heeft op het volledige gewaarborgd loon, een financiële stimulans zijn voor werkgevers om meer aandacht te besteden aan preventie op de werkvloer, werkbaar werk en aangepast werk. Door meer in te zetten op preventie en werkbaar werk kunnen bepaalde situaties van arbeidsongeschiktheid mogelijk vermeden worden. Dit is niet alleen positief voor de werknemer maar ook voor de werkgever en de maatschappij als geheel.

Tot slot kan ook worden opgemerkt dat de harmonisering van de statuten van arbeiders en bedienden op het vlak van gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid ook een vereenvoudiging van de wetgeving met zich meebrengt en aldus ook minder administratieve lasten voor de sociale secretariaten en mutualiteiten.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Art. 2

De invoering van een nieuw artikel 51^{quater} zorgt ervoor dat arbeiders die aangeworven zijn voor een onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor en duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, ook hun recht op hun normaal loon behouden gedurende de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval.

² Montebovi, S. (2018). *Werk boven ziekte. Een vergelijking van de re-integratieregels tijdens ziekte in België en Nederland*. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid.

pour maladie, y compris une maladie professionnelle, ou en raison d'un accident, y compris tout accident du travail ou sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Ce régime est identique au régime applicable aux employés auxquels s'appliquent les mêmes conditions d'emploi (durée indéterminée ou durée déterminée d'au moins trois mois).

L'article 51^{quater} précise en outre que le régime prévu pour ces employés à l'article 70, alinéas 2 et 3, s'appliquera également à ces ouvriers. Ce régime indique comment les jours d'absence en raison du décès du conjoint ou du partenaire cohabitant ou d'un enfant du travailleur ou de son conjoint/partenaire cohabitant doivent ou non être décomptés de la période de trente jours de salaire garanti en cas d'incapacité de travail. L'alinéa 3 dispose que l'employeur ne devra pas payer de salaire garanti en cas d'incapacité de travail à une personne employée pour certaines activités visées à l'article 17, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° et 3° à 7°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969³, par exemple pour un travail associatif.

Art. 3

L'article 2 apporte quelques modifications à l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail⁴. Premièrement, il précise que la réglementation relative au salaire garanti en cas d'incapacité de travail actuellement applicable aux ouvriers (14 jours) ne s'appliquera plus qu'aux ouvriers engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini de moins de trois mois. Cette réglementation est identique à la réglementation applicable aux employés engagés par un même employeur pour une courte période.

Deuxièmement, il est prévu que les règles applicables en cas de rechute en incapacité de travail dans les quatorze jours suivant l'incapacité de travail précédente s'appliqueront également aux ouvriers visés dans le nouvel article 51^{quater} (ouvriers engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins). L'option de trente jours a également été ajoutée en ce qui concerne la fixation de la

³ Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, publié au *Moniteur belge* du 5 décembre 1969, err., *Moniteur belge* du 22 décembre 1970.

⁴ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, publiée au *Moniteur belge* du 22 août 1978, err., *Moniteur belge* du 30 août 1978.

Het gaat hierbij om een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, inclusief beroepsziekte of wegens een ongeval, inclusief een arbeidsongeval of een ongeval op de weg van en naar het werk. Deze regeling is identiek aan de regeling die bestaat voor bedienden die aan dezelfde tewerkstellingsvoorwaarden (onbepaalde duur of bepaalde duur minstens drie maanden) voldoen.

In artikel 51^{quater} wordt ook verduidelijkt dat de regeling die bestaat voor deze bedienden in artikel 70, tweede en derde lid, ook geldt voor deze arbeiders. In deze regeling wordt vastgelegd op welke manier de dagen van afwezigheid wegens het overlijden van de echtgenoot of samenwonende partner of van een kind van de werknemer of zijn echtgenoot/samenwonende partner al dan niet aangerekend moeten worden op de periode van de 30 dagen gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid. Het derde lid bepaalt dat de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd is in geval van arbeidsongeschiktheid voor wie tewerkgesteld is voor bepaalde activiteiten als bedoeld in artikel 17, § 1, eerste lid, 1° en 3° tot 7°, van het koninklijk besluit van 28 november 1969³, zoals het verenigingswerk.

Art. 3

In artikel 2 wordt een aantal wijzigingen aangebracht aan artikel 52 van wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten⁴. Ten eerste, wordt er verduidelijkt dat de huidige regeling omtrent het gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid voor arbeiders (14 dagen) enkel nog zal gelden voor arbeiders die aangeworven zijn voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk van minder dan drie maanden. Dit is dezelfde regeling als die voor bedienden die voor een korte duur in dienst zijn voor eenzelfde werkgever.

Ten tweede wordt ervoor gezorgd dat de regelgeving omtrent een hervat van arbeidsongeschiktheid binnen de 14 dagen na de vorige arbeidsongeschiktheid ook geldig is voor de arbeiders zoals bedoeld in het nieuwe artikel 51^{quater} (arbeiders die voor onbeperkte duur of voor een beperkte duur van minstens drie maanden in dienst zijn of voor duidelijk omschreven werk van meer dan drie maanden). Ook werd de optie 30 dagen toegevoegd bij de bepaling van het nog te lopen gedeelte van de periode gewaarborgd loon bij een hervat. Voorheen

³ Koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 5 december 1969, err., *Belgisch Staatsblad*, 22 december 1970.

⁴ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 22 augustus 1978, err., *Belgisch Staatsblad* van 30 augustus 1978.

partie de la période de salaire garanti restante en cas de rechute. Cette période était auparavant plafonnée à quatorze jours, mais elle pourra atteindre trente jours grâce à cette modification de la loi.

Dans l'article 52, § 3, il est ajouté que la rémunération visée à l'article 51^{quater} ne sera pas non plus due à l'ouvrier dans les situations exceptionnelles actuellement prévues par la législation, et donc si l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave commise par le travailleur ou résulte d'un accident survenu à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit.

Dans l'article 52, § 4, il est ajouté que l'employeur pourra également intenten une action en remboursement de la rémunération contre des tiers pour un accident visé à l'article 51^{quater}, comme pour les accidents visés à l'article 52. Par suite de cette modification, la réglementation actuelle s'appliquera aussi bien aux ouvriers engagés pour une durée indéterminée ou une durée de trois mois au moins qu'aux ouvriers engagés pour une durée de moins de trois mois.

Par suite de la modification de l'article 52, § 5, aucune rémunération ne sera à charge de l'employeur, pour l'ensemble des ouvriers, indépendamment de la durée de leur contrat de travail, pendant une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution d'un travail adapté ou d'un autre travail en cas d'incapacité de travail résultant de toute maladie, autre qu'une maladie professionnelle, survenue durant cette période, ou dans le cas d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail durant cette même période. Cette règle existait déjà, mais il importe, compte tenu de l'introduction de l'article 51^{quater}, que le régime prévu au paragraphe 5 de l'article 52 s'applique également aux ouvriers visés par ce nouvel article.

Art. 4

L'article 4 apporte plusieurs modifications à l'article 54 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, qui prévoit le régime relatif aux accidents du travail et aux accidents survenus sur le chemin du travail ainsi qu'aux maladies professionnelles.

À l'instar des employés engagés pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au

kon de periode maximaal 14 dagen bedragen maar door deze wetwijziging kan dit nu ook 30 dagen bedragen.

In artikel 52, § 3, wordt er toegevoegd dat ook het in artikel 51^{quater} bedoelde loon niet verschuldigd is aan de werkmán in geval van de uitzonderingssituaties die vandaag bestaan in de wetgeving. Dit is wanneer de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is terug te brengen naar een zware fout gepleegd door de werknemer of een ongeval naar aanleiding van een lichaamsöefening tijdens een sportcompetitie waarvoor de deelnemers in het even welke vorm loon ontvingen en de inrichter toegangsgeld ontving.

Aan artikel 52, § 4, wordt toegevoegd dat ook voor een ongeval zoals bedoeld in artikel 51^{quater} net als net als voor de ongevallen als bedoeld in artikel 52, de werkgever tegen derden een rechtsvordering kan instellen tot terugbetaling van het loon. Deze wijziging zorgt er opnieuw voor dat deze bestaande regeling geldt voor zowel arbeiders die voor onbepaalde duur of een duur van minimaal drie maanden in dienst zijn als voor arbeiders die voor een duur korter dan drie maanden in dienst zijn.

Door de wijziging van artikel 52, § 5, wordt bepaald dat er voor alle arbeiders ongeacht de duur van hun arbeidsovereenkomst, tijdens een periode van 20 weken vanaf de aanvang van de uitvoering van een aangepast of ander werk geen loon ten laste van de werkgever is bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan beroepsziekte die is opgetreden tijdens deze periode of wegens een ongeval, andere dan een arbeidsongeval en een ongeval van en naar het werk tijdens deze periode. Deze regeling bestond al maar door de creatie van het artikel 51^{quater} is het belangrijk dat de arbeiders die hierin bedoeld worden, ook onder de regelgeving van paragraaf 5 van artikel 52 vallen.

Art. 4

In artikel 4 worden er een aantal wijzigingen aangebracht aan artikel 54 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarin de regeling omtrent arbeidsongevallen en een ongeval op de weg naar of van het werk en beroepsziekten staat beschreven.

Net zoals bij bedienden die aangeworven zijn voor een onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van

moins, les ouvriers visés à l'article 51^{quater} pourront également conserver le droit à leur rémunération à charge de l'employeur pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail. C'est pourquoi il est précisé à l'article 54, § 1^{er}, que ce paragraphe ne s'applique qu'aux ouvriers visés à l'article 52, § 1^{er}, à savoir les ouvriers engagés pour une durée déterminée de moins de trois mois ou pour un travail nettement défini dont l'exécution prend moins de trois mois.

Dans l'article 54, § 4, il est toutefois précisé que l'employeur dispose également d'une action contre les tiers responsables des accidents du travail ou des maladies professionnelles d'ouvriers visés à l'article 51^{quater}, comme c'était déjà le cas pour les accidents du travail et les maladies professionnelles visés au § 1^{er}.

Art. 5

Le nouvel article 54/1 fait en sorte que le régime prévu à l'article 54, § 2, relatif aux indemnités journalières versées par une société, une caisse d'assurance ou Fedris aux travailleurs en cas de maladies professionnelles ou d'accidents du travail, s'applique également aux ouvriers visés à l'article 51^{quater}. Ce régime s'applique également aux employés.

Art. 6

Dans l'article 55, il est précisé qu'il existe un régime distinct pour les périodes de congé ou d'interruption de travail en cas d'incapacité de travail résultant de la grossesse ou de l'accouchement. Cet article fait en sorte que ce régime s'applique également aux ouvriers visés à l'article 51^{quater}.

Art. 7

Cet article remplace les mots "*werkman*" et "*werklieden*" par les mots "*arbeider*" et "*arbeiders*", qui sont plus neutres en termes de genre. En outre, seul le terme d'"*arbeiders*" est actuellement encore utilisé en néerlandais, et non celui de "*werklieden*". Cette modification permettra également une interprétation plus facile de la législation.

Art. 8

La présente loi entre en vigueur six mois après sa publication au *Moniteur belge*. Il est donc prévu une période de six mois en ce qui concerne l'entrée en vigueur.

ten minste drie maanden vereist, zullen arbeiders als bedoeld in artikel 51^{quater} ook kunnen genieten van een doorbetaling van het loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid. Daarom wordt er in artikel 54, § 1, verduidelijkt dat die paragraaf alleen van toepassing is op arbeiders als bedoeld in artikel 52, § 1, namelijk arbeiders die voor een bepaalde duur van minder dan drie maanden of een duidelijk omschreven werk dat minder dan drie maanden in beslag neemt, in dienst zijn.

In artikel 54, § 3, wordt echter verduidelijkt dat de werkgever ook een rechtsvordering kan instellen tegen derden die aansprakelijk zijn voor de arbeidsongevallen en beroepsziekten van arbeiders als bedoeld in artikel 51^{quater}, zoals dit ook al kon voor de in paragraaf 1 bedoelde arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Art. 5

Het nieuwe artikel 54/1 zorgt ervoor dat de regeling in artikel 54, § 2, omtrent de dagelijkse vergoedingen die een maatschappij, verzekeringskas of Fedris betaalt voor werknemers bij beroepsziekten en arbeidsongevallen, ook van toepassing is op arbeiders als bedoeld in artikel 51^{quater}. Deze regeling geldt ook voor bedienden.

Art. 6

In artikel 55 wordt verduidelijkt dat er een aparte regeling bestaat voor de periodes van verlof of van arbeidsonderbreking wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een zwangerschap op bevalling. Deze regeling wordt door dit artikel ook van toepassing op de arbeiders als bedoeld in artikel 51^{quater}.

Art. 7

Door dit artikel worden de woorden "*werkman*" en "*werklieden*" vervangen door het meer genderneutrale "*arbeider*" en "*arbeiders*". Bovendien wordt er vandaag enkel nog gesproken over arbeiders en niet meer over werklieden. Hierdoor zal de wetgeving ook eenvoudiger te interpreteren zijn.

Art. 8

Deze wet treedt in werking zes maanden na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*. Er wordt dus in een periode van zes maanden voorzien voor wat

Cela laissera suffisamment de temps aux mutualités, aux secrétariats sociaux, aux entreprises d'assurance et aux autres acteurs concernés pour se préparer à cette modification législative.

betreft de inwerkingtreding. Op deze manier krijgen de mutualiteiten, de sociale secretariaten, de verzekeringsmaatschappijen en andere betrokken actoren voldoende tijd om zich voor te bereiden op de wetswijziging.

Nathalie Muylle (cd&v)
Nahima Lanjri (cd&v)
Nawal Farih (cd&v)
Jef Van den Bergh (cd&v)
Wouter Beke (cd&v)
Franky Demon (cd&v)
Koen Geens (cd&v)
Leen Dierick (cd&v)

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 51^{quater} rédigé comme suit:

“Art. 51^{quater}. L'ouvrier engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Les dispositions visées à l'article 70, alinéas 2 et 3, s'appliquent à cette rémunération.”.

Art. 3

Dans l'article 52 de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 28 novembre 2022, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots “engagé pour une durée indéterminée, pour une durée déterminée de trois mois au moins ou pour un travail nettement défini dont l'exécution requiert normalement une occupation de trois mois au moins” sont insérés entre les mots “l'ouvrier” et les mots “a droit”;

b) le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

“§ 2. La rémunération visée à l'article 51^{quater} et au § 1^{er} n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue à l'article 51^{quater} et au § 1^{er}.”

Toutefois, la rémunération visée à l'article 51^{quater} et au § 1^{er} est due:

1° pour la partie de la période de trente (ou de quatorze) jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue à l'article 51^{quater} et au § 1^{er} durant une

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een nieuw artikel 51^{quater} ingevoegd, luidende:

“Art. 51^{quater}. De arbeider die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval. De bepalingen als bedoeld in artikel 70, lid 2 en 3, zijn van toepassing op dat loon.”

Art. 3

In artikel 52 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 28 november 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1, eerste lid, worden de woorden “die is aangeworven voor een bepaalde tijd van minder dan drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan drie maanden vergt” ingevoegd tussen de woorden “heeft de werkmán” en “ten laste van zijn werkgever”;

b) paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

“§ 2. Het in artikel 51^{quater} en in § 1 van dit artikel bedoelde loon is niet opnieuw verschuldigd, wanneer zich een nieuwe arbeidsongeschiktheid voordoet binnen de eerste veertien dagen die volgen op het einde van de periode van arbeidsongeschiktheid welke aanleiding heeft gegeven tot de uitbetaling van het bij artikel 51^{quater} of § 1 van dit artikel voorgeschreven loon.

Het in de artikelen 51^{quater} en § 1 van dit artikel bedoelde loon is echter verschuldigd:

1° voor het nog te lopen gedeelte van de periode van dertig (of veertien) dagen, als de eerste periode van arbeidsongeschiktheid geen aanleiding gaf tot betaling van het in de artikelen 51^{quater} en § 1 van dit artikel

période de trente (ou de quatorze) jours. Les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur;

2° lorsque le travailleur établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.”;

c) dans le § 3, alinéa 1^{er}, la première phrase est remplacée par ce qui suit:

“La rémunération visée à l'article 51^{quater} et au § 1^{er} n'est pas due à l'ouvrier.”;

d) dans le paragraphe 4, les mots “à l'article 51^{quater} et au § 1^{er}” sont insérés entre les mots “de l'accident visé” et les mots “, d'une action en remboursement”;

e) dans le paragraphe 5, les mots “à l'article 51^{quater} et” sont insérés entre les mots “Par dérogation” et les mots “aux paragraphes précédents”.

Art. 4

Dans l'article 54 de la même loi, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 6 septembre 2018, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots “visé à l'article 52” sont insérés entre le mot “l'ouvrier” et les mots “a droit à la rémunération normale”;

b) dans le paragraphe 4, les mots “et à l'article 54/1” sont insérés entre les mots “visés au § 1^{er}” et les mots “d'une action en remboursement”.

Art. 5

Dans la même loi, il est inséré un article 54/1 rédigé comme suit:

“Art. 54/1. En cas d'incapacité de travail résultant d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions de l'article 54, § 2, alinéas 1^{er} et 2, sont applicables à la rémunération à laquelle l'ouvrier visé à l'article 51^{quater} a droit.”

bedoelde loon tijdens de periode van dertig (of veertien) dagen. De bepalingen van dit besluit zijn enkel van toepassing op de werknemers die na de inwerkingtreding arbeidsongeschikt zijn geworden;

2° wanneer de werknemer door middel van een geneeskundig getuigschrift bewijst dat deze nieuwe arbeidsongeschiktheid te wijten is aan een andere ziekte of een ander ongeval.”;

c) in § 3, lid 1, wordt de eerste zin vervangen als volgt:

“Het in artikel 51^{quater} en in § 1 van dit artikel bedoelde loon is niet verschuldigd aan de arbeider.”;

d) in paragraaf 4 worden de woorden “in artikel 51^{quater} en § 1 van dit artikel” ingevoegd tussen de woorden “die aansprakelijk zijn voor het” en “bedoelde ongeval”;

e) in paragraaf 5, worden de woorden “artikel 51^{quater} en” ingevoegd tussen de woorden “in afwijking van” en “de voorgaande paragrafen is tijdens een periode van twintig weken”.

Art. 4

In artikel 54 van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij koninklijk besluit van 6 september 2018, worden volgende wijzigingen aangebracht:

a) in § 1, lid 1, worden de woorden “als bedoeld in artikel 52” ingevoegd tussen de woorden “heeft de werkmán” en “recht op het normaal loon”;

b) in paragraaf 4 worden de woorden “en artikel 54/1” ingevoegd tussen de woorden “die aansprakelijk zijn voor de in § 1” en “bedoelde ongeval”.

Art. 5

In dezelfde wet wordt een artikel 54/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 54/1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte gelden de bepalingen van artikel 54, § 2, eerste en tweede lid, voor het loon waarop de arbeider als bedoeld in artikel 51^{quater} recht heeft.”

Art. 6

Dans l'article 55 de la même loi, inséré par la loi du 22 décembre 1989, les mots "de l'article 51^{quater} et" sont insérés entre les mots "les dispositions" et les mots "de l'article 52 sont applicables".

Art. 7

Dans le texte néerlandais du Titre II et des articles 2, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 63, 65, 77/1, 77/4, 119.1, 119.2, 121 et 132 de la même loi, les mots "*werkman*" et "*werklieden*" sont chaque fois remplacés par les mots "*arbeider*" et "*arbeiders*".

Art. 8

La présente loi entre en vigueur le premier jour du sixième mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

13 avril 2023

Art. 6

In artikel 55 van dezelfde wet, ingevoerd bij de wet van 22 december 1989, worden de woorden "artikel 51^{quater} en" ingevoegd tussen de woorden "zijn de bepalingen van" en "artikel 52 van toepassing".

Art. 7

In Titel II en de artikelen 2, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 56, 63, 65, 77/1, 77/4, 119.1, 119.2, 121 en 132 van dezelfde wet worden de woorden "werkman" en "werklieden" telkens vervangen door de woorden "arbeider" en "arbeiders".

Art. 8

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de zesde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

13 april 2023

Nathalie Muylle (cd&v)
 Nahima Lanjri (cd&v)
 Nawal Farih (cd&v)
 Jef Van den Bergh (cd&v)
 Wouter Beke (cd&v)
 Franky Demon (cd&v)
 Koen Geens (cd&v)
 Leen Dierick (cd&v)