

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 1992-1993

3 JUNI 1993

Voorstel van wet tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten

(Ingediend door mevrouw Maximus
en de heer Stroobant)

TOELICHTING

In een periode waarin zich op de arbeidsmarkt meer arbeidskrachten aanbieden dan arbeidsplaatsen worden aangeboden, worden werknemers, die ingevolge ziekte of ongeval niet meer in staat zijn het bij de afsluiting van de arbeidsovereenkomst over-eengekomen werk te verrichten, zeer kwetsbaar.

Meer dan in het verleden worden dergelijke werknemers het slachtoffer van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vinden zij ook achteraf, als moeilijk te plaatsen werklozen, zelden nog een be-trekking. Nochtans zouden heel wat van deze werknemers verder in het arbeidscircuit kunnen mee-draaien mits daartoe beschermende maatregelen worden genomen. De integratie van personen met een bepaalde graad van arbeidsongeschiktheid in een onderneming die zij kennen, is gemakkelijker dan hen achteraf te plaatsen in een bedrijf waar hij of zij een vreemde is.

Dit voorstel heeft tot doel in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten een positief kader te creëren waarbinnen een belangrijke groep werknemers ge-vrijwaard kunnen worden van een definitieve veroor-deling tot werkloosheid. Het gaat niet om enkele gevallen, vermits jaarlijks duizenden werknemers

SENAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1992-1993

3 JUIN 1993

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

(Déposée par Mme Maximus
et M. Stroobant)

DEVELOPPEMENTS

A une époque où la demande d'emploi dépasse l'offre, les travailleurs qui ne sont plus en mesure, à la suite d'une maladie ou d'un accident, d'accomplir le travail convenu au moment de la conclusion de leur contrat, deviennent très vulnérables.

Il est plus souvent mis fin au contrat de travail de ces travailleurs-là que par le passé. Une fois qu'ils sont chômeurs, ils sont considérés comme difficiles à pla-cer, et retrouvent rarement un emploi. Pourtant, beaucoup de ces travailleurs pourraient continuer à jouer un rôle dans le circuit du travail si l'on prenait des mesures de protection en leur faveur. Il est plus facile d'intégrer les personnes frappées d'un taux déterminé d'incapacité de travail dans une entreprise qu'elles connaissent, que de les placer dans une entre-prise où elles sont étrangères.

La présente proposition de loi vise à créer, dans le cadre de la loi relative aux contrats de travail, un cli-mat positif permettant de préserver un important groupe de travailleurs d'une condamnation défini-tive au chômage. Il ne s'agit pas simplement de quel-ques cas, puisque chaque année, des milliers de tra-

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

Dit wetsvoorstel wil, ten gunste van de werknemers die ingevolge ziekte of ongeval het werk waarvoor zij zijn aangeworven niet meer kunnen uitoefenen, een reglementering invoeren die hun reclassering binnen de onderneming vergemakkelijkt. Het wil een einde maken aan het automatisch verbreken van het arbeidscontract van slachtoffers van ziekte of ongeval door het principe in te voeren dat de werkgever al het mogelijke moet doen om de arbeidsongeschikte opnieuw op te nemen. De werkgever kan daarbij een beroep doen op de middelen waarin voorzien is voor de aanpassing van de arbeidspost. Hierdoor zullen slachtoffers van ziekte of ongeval niet langer beschouwd worden als « wegwerpwerknemers » en wordt een stimulans gecreëerd om meer preventieve acties te voeren op het vlak van de veiligheid en de gezondheid in de onderneming.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 1

Artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten werd opgeheven door de wet van 17 juli 1985. Op de aldus vrijgekomen plaats voert artikel 1 een nieuwe bepaling in waarbij de gevolgen geregeld worden van een definitieve onmogelijkheid om het overeengekomen werk ingevolge een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval verder te verrichten.

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

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

De Koning zal eveneens bepalen op welke wijze beroep kan worden aangetekend tegen de medische beslissing ter zake en zal de vorm bepalen van de

vailleurs sont déclarés inaptes au travail pour lequel ils ont conclu un contrat avec leur employeur, et ce soit par les médecins du travail, soit par les médecins traitants. Selon la Cour de cassation, l'incapacité d'un travailleur à accomplir son travail, c'est-à-dire celui qu'il s'est engagé à effectuer, constitue une force majeure entraînant la résolution du contrat de travail.

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

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article premier

L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail a été abrogé par la loi du 17 juillet 1985. En lieu et place de cet article, l'article 1^{er} de la présente proposition inscrit une disposition réglant les conséquences d'une impossibilité définitive de poursuivre l'accomplissement du travail convenu, par suite d'une maladie ou d'un accident ayant causé une incapacité de travail.

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

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

Le Roi arrêtera aussi la manière selon laquelle il pourra être fait appel d'une décision médicale et déterminera la forme des certificats médicaux qu'il y

geneeskundige getuigschriften die zullen moeten worden opgesteld bij het vaststellen van de ongeschiktheid. De Koning wijst ook de personen aan die bevoegd zijn om dergelijke vaststellingen te doen.

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

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

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

Artikelen 2 en 3

Deze artikelen regelen de inwerkingtreding.

Lydia MAXIMUS.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

Artikel 1

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

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

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

aura lieu d'établir au moment de la constatation de l'incapacité de travail. Le Roi désignera également les personnes habilitées à faire cette constatation.

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

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

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

Articles 2 et 3

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

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article premier

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

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

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

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

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

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

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

Art. 2

Het door artikel 1 opnieuw in de wet van 3 juli 1978 opgenomen artikel 34 is niet van toepassing op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, die voor zijn inwerkingtreding plaatsheeft.

Art. 3

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

Lydia MAXIMUS.
Maxime STROOBANT.

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

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

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

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

Art. 2

L'article 34, rétabli dans la loi du 3 juillet 1978 par l'article 1^{er}, est inapplicable lorsque le contrat de travail a été résilié avant son entrée en vigueur, en raison d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'accomplir le travail convenu.

Art. 3

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