

6 36 37 / 1 /

SERVICE PUBLIC FEDERAL

FEDERALE OVERHEIDSDIENST

SECURITE SOCIALE

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION

SOCIALE ZEKERHEID

01-06-2018

RAAD VAN STATE
WETGEVING

SERVICE PUBLIC FEDERAL

FEDERALE OVERHEIDSDIENST

EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION
SOCIALEWERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

Avant-projet de loi portant la promotion de la
réinsertion socioprofessionnelle des personnes en
incapacité de travail

Voorontwerp van wet tot bevordering van de
sociaalprofessionele re-integratie van
arbeidsongeschikten

**CHAPITRE 1^{ER} – DISPOSITION GENERALE
ET CHAMP D'APPLICATION****HOOFDSTUK 1 – INLEIDENDE BEPALING
EN TOEPASSINGSGBIED**

Article 1^{er}.- La présente loi règle une matière visée
à l'article 74 de la Constitution.

Artikel 1.- Deze wet regelt een aangelegenheid
bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2.- Les articles 5 en 6 ainsi que le chapitre 4 ne
s'appliquent pas aux employeurs qui occupent en
moyenne moins de 50 travailleurs durant une
période de référence à déterminer, et aux
travailleurs de ces employeurs.

Art. 2.- Artikelen 5 en 6 evenals hoofdstuk 4 zijn
niet van toepassing op werkgevers die gemiddeld
minder dan 50 werknemers tewerkstellen gedurende
een te bepalen referentieperiode, en op de
werknemers van die werkgevers.

Cette période de référence et les modalités du calcul
de la moyenne des travailleurs occupés pendant
cette période de référence sont à déterminer par le
Roi.

Deze referentieperiode en de modaliteiten voor het
berekenen van het gemiddeld aantal werknemers dat
tewerkgesteld wordt gedurende deze
referentieperiode, worden bepaald door de Koning.

CHAPITRE 2 – FINALITE**HOOFDSTUK 2 – DOELSTELLING**

Art. 3.- La présente loi a pour objectif de
promouvoir la réinsertion socio-professionnelle des
personnes en incapacité de travail.

Art. 3.- Deze wet heeft als doelstelling de
sociaalprofessionele re-integratie van
arbeidsongeschikten te bevorderen.

On entend par réinsertion socioprofessionnelle : l'accomplissement d'un retour aussi optimal que possible et durable d'une personne en incapacité de travail à un travail rémunéré par un emploi sur le marché du travail régulier, grâce à une stimulation active du rétablissement ou de la préservation de la capacité de travail, avec le support nécessaire par ou au nom de l'employeur ou l'organisme assureur.

CHAPITRE 3 – LA RESPONSABILISATION DES EMPLOYEURS

Section 1^{ère}. Efforts de l'employeur pour faciliter la réintégration du travailleur

Art. 4.- §1. L'employeur fournit les efforts raisonnables pour garder au travail des travailleurs en incapacité de travail, en tenant compte de leurs capacités de travail et de leur état de santé, dans son entreprise ou dans l'institution ou pour favoriser leur réintégration, en particulier au moyen d'aménagements raisonnables des postes de travail ou de la sphère de travail, ou par le biais d'un travail adapté ou d'un autre travail.

§2. Les fonctionnaires désignés par le Roi exercent la surveillance du respect de l'obligation visée au paragraphe 1^{er}.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions du Code pénal social.

Art. 5.- §1. L'employeur est puni d'une amende administrative de 800 euros par travailleur en incapacité de travail concerné, s'il n'a pas fourni les efforts raisonnables pour garder au travail ce travailleur dans son entreprise ou dans l'institution ou pour favoriser sa réintégration conformément à l'article 4, §1^{er}.

Onder sociaalprofessionele re-integratie wordt verstaan: het bereiken van een zo optimaal mogelijke, duurzame terugkeer van een arbeidsongeschikte in betaalde arbeid via een tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt, dankzij de actieve bevordering van het herstel of het behoud van het arbeidsvermogen, met de nodige ondersteuning door of namens de werkgever of de verzekeringsinstelling.

HOOFDSTUK 3 - DE RESPONSABILISERING VAN DE WERKGEVERS

Afdeling 1. Inspanningen van de werkgever om re-integratie te bevorderen

Art. 4.- §1. De werkgever doet de redelijke inspanningen om de arbeidsongeschikte werknemers, rekening houdend met hun arbeidscapaciteiten en gezondheidstoestand, in zijn onderneming of instelling aan het werk te houden of hun re-integratie te bevorderen, inzonderheid via redelijke aanpassingen aan de werkposten of de werkomgeving, of via aangepast of ander werk.

§2. De door de Koning aangewezen ambtenaren oefenen toezicht uit op de naleving van de verplichting bedoeld in de eerste paragraaf.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van het Sociaal Strafwetboek.

Art. 5.- §1. De werkgever wordt bestraft met een administratieve geldboete van 800 euro per betrokken arbeidsongeschikte werknemer, wanneer hij niet de redelijke inspanningen heeft gedaan om deze werknemer in zijn onderneming of instelling aan het werk te houden of zijn re-integratie te bevorderen overeenkomstig artikel 4, §1.

§2. L'amende administrative visée au paragraphe 1^{er} est infligée par l'administration compétente visée aux articles 16, 13°, et 70 du Code pénal social.

Les articles 74 à 91 et 111 à 116 du Code pénal social sont d'application.

§3. La décision infligeant l'amende administrative visée au paragraphe 1^{er} est susceptible d'un recours, sur la base de l'article 3 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et dans les formes, délai et champ d'application visés à cet article.

Section 2. La non-élaboration d'un plan de réintégration ou d'un rapport motivé

Art. 6.- L'employeur qui, dans les cas où le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé qu'un autre travail ou un travail adapté était possible, n'a pas transmis dans le délai prévu un plan de réintégration ou un rapport motivé au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail tel que prévu dans le Code du bien-être au travail, est redevable d'une cotisation spéciale de réparation à l'institution à déterminer par le Roi, par travailleur pour lequel aucun plan de réintégration ou rapport n'a été soumis.

Le montant de la cotisation est égal à vingt-six fois le montant journalier minimum de l'indemnité octroyée à un travailleur non régulier sans personnes à charge, tel que visée à l'article 214, §2 de l'arrêté royal du 3 juillet portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonné le 14 juillet 1995, diminué avec 11,11% de ce montant.

§2. De administratieve geldboete bedoeld in de eerste paragraaf wordt opgelegd door de bevoegde administratie bedoeld in de artikelen 16, 13°, en 70 van het Sociaal Strafwetboek.

De artikelen 74 tot 91 en 111 tot 116 van het Sociaal Strafwetboek zijn van toepassing.

§3. De beslissing die de administratieve geldboete bedoeld in de eerste paragraaf oplegt, is vatbaar voor beroep op grond van artikel 3 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht en volgens de vormen, termijn en reikwijdte bedoeld in dat artikel.

Afdeling 2. Het niet opmaken van een re-integratieplan of gemotiveerd verslag

Art. 6.- De werkgever die, in de gevallen waarin de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft geoordeeld dat ander of aangepast werk mogelijk is, niet binnen de voorziene termijn een re-integratieplan of gemotiveerd verslag heeft bezorgd aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zoals bepaald in de Codex op het Welzijn op het Werk, is aan de door de Koning te bepalen instelling een bijzondere herstelbijdrage verschuldigd per werknemer voor wie geen re-integratieplan of verslag werd bezorgd.

Het bedrag van de bijdrage is gelijk aan zesentwintig maal het minimum dagbedrag van de uitkering toegekend aan een niet-regelmatige werknemer die geen personen ten laste heeft, als bedoeld in artikel 214, §2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, verminderd met 11,11% van dat bedrag.

La cotisation est due pour le trimestre au cours duquel le délai de l'employeur pour satisfaire à son obligation visée à l'article I.4-74, §1 ou §4 du Code précité est dépassé.

L'employeur pour lequel la déclaration de la date de transmission d'un plan de réintégration ou d'un rapport motivé au conseiller en prévention-médecin du travail et au travailleur, selon les modalités fixées par le Roi conformément à l'article 11 du Chapitre 5, n'a pas eu lieu, ou son mandataire, reçoit un message électronique dans lequel il est insisté sur le respect malgré tout de cette obligation. Si la déclaration n'a toujours pas eu lieu dans un délai de quatorze jours ouvrables suivant la date d'envoi du message électronique, l'employeur est irréfragablement présumé de ne pas avoir rempli l'obligation de l'alinéa 1^{er} et il est redevable de la cotisation.

Le Roi fixe les modalités de perception de cette cotisation spéciale, ainsi que la procédure de recours contre cette décision, et les conditions dans lesquelles l'organisme de perception peut octroyer à l'employeur une renonciation à ou une réduction du paiement de cette cotisation fixe.

CHAPITRE 4 – LA RESPONSABILISATION DES TITULAIRES

Art. 7. Dans l'article 80, § 1^{er}, de la loi relative à l'assurance obligatoire des soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, modifié en dernier lieu par la loi du 25 avril 2014, la disposition sous 13°, abrogée par la loi du 20 décembre 1995, est rétablie comme suit :

De bijdrage is verschuldigd voor het kwartaal waarin de termijn van de werkgever om te voldoen aan zijn verplichting bedoeld in artikel I.4-74, §1 of §4 van de voormelde Codex is overschreden.

De werkgever waarvoor de aangifte van de datum van het bezorgen van een re-integratieplan of gemotiveerd verslag aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de werknemer, volgens de modaliteiten overeenkomstig artikel 11 van Hoofdstuk 5 door de Koning bepaald, niet gebeurde, of zijn gemandateerde, ontvangt een elektronisch bericht waarin wordt aangedrongen om deze verplichting alsnog na te komen. Indien de aangifte binnen een termijn van veertien werkdagen volgend op de datum van het versturen van het elektronisch bericht, nog steeds niet gebeurde, wordt de werkgever onweerlegbaar vermoed niet te hebben voldaan aan de verplichting van het eerste lid en is hij de bijdrage verschuldigd.

De Koning bepaalt de inningsmodaliteiten van deze bijzondere bijdrage, alsook de beroepsprocedure tegen deze beslissing, en de voorwaarden waaronder het inningsorganisme de werkgever kwijtschelding of vermindering kan verlenen van de betaling van deze vaste bijdrage.

HOOFDSTUK 4 – DE RESPONSABILISERING VAN DE GERECHTIGDEN

Art. 7. In artikel 80, § 1, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 25 april 2014, wordt de bepaling onder 13°, opgeheven bij de wet van 20 december 1995, hersteld als volgt:

« 13° décide, en cas de non-respect d'une obligation énumérée par l'article 100, § 1er/1, alinéa 5, dans quels cas dignes d'intérêt il peut être renoncé en tout ou en partie à la réduction du montant journalier conformément à l'article 134/1. ».

Art. 8. À l'article 100, § 1er/1, de la même loi, inséré par la loi-programme du 19 décembre 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le texte néerlandais de l'alinéa 1^{er}, les mots « resterende capaciteiten » sont remplacés par le mot « restcapaciteiten » ;

2° il est complété par trois alinéas, rédigés comme suit :

« Si un titulaire dispose de suffisamment de capacités restantes, il est attendu de lui que, le cas échéant, il fasse les efforts nécessaires afin d'utiliser utilement de ces capacités restantes dans le cadre d'un trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle en vue d'une occupation sur le marché du travail régulier.

Le titulaire est tenu de coopérer raisonnablement à la bonne exécution du trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle.

Dans le cadre du trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle, le titulaire a les obligations suivantes :

1° il remplit minutieusement les questionnaires mis à sa disposition par l'organisme assureur et il transmet les questionnaires remplis à l'organisme assureur dans un délai de quatorze jours civils après leur réception ;

2° il laisse préciser ses capacités restantes par le médecin-conseil dans le cadre d'un examen médico-social ;

“13° beslist, bij het niet nakomen van een verplichting bepaald in artikel 100, § 1/1, vijfde lid, in welke behartigenswaardige gevallen geheel of gedeeltelijk mag worden afgezien van de vermindering van het dagbedrag overeenkomstig artikel 134/1.”.

Art. 8. In artikel 100, § 1/1, van dezelfde wet, ingevoegd bij de programmawet van 19 december 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de Nederlandse tekst van het eerste lid worden de woorden “resterende capaciteiten” vervangen door het woord “restcapaciteiten”;

2° het wordt aangevuld met drie leden, luidende :

“Indien een gerechtigde over voldoende restcapaciteiten beschikt, wordt van hem verwacht dat hij in voorkomend geval de nodige inspanningen levert om deze restcapaciteiten nuttig aan te wenden in een re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie met het oog op een tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt.

De gerechtigde dient redelijkerwijze mee te werken aan de goede uitvoering van het re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie.

Binnen het kader van het re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie heeft de gerechtigde de volgende verplichtingen:

1° hij vult nauwgezet de vragenlijsten in die door de verzekeringsinstelling ter beschikking worden gesteld en bezorgt de ingevulde vragenlijsten terug aan de verzekeringsinstelling binnen veertien kalenderdagen na de ontvangst ervan;

2° hij laat zijn restcapaciteiten nader bepalen door de adviserend arts in het kader van een medisch-sociaal onderzoek;

3° il se présente à l'entretien avec le médecin-conseil concernant l'offre de plan de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle. ».

Art. 9. Dans la même loi, un article 134/1 est inséré, rédigé comme suit :

« Art. 134/1. § 1^{er}. Le médecin-conseil vérifie si les titulaires respectent leurs obligations énumérées à l'article 100, § 1^{er}/1, alinéa 5.

Si le médecin-conseil constate qu'un titulaire ne respecte pas une obligation énumérée par l'article 100, § 1^{er}/1, alinéa 5 et n'a pas de justification raisonnable pour ce comportement, il réduit le montant journalier de l'indemnité comme suit :

1° le montant journalier de l'indemnité est réduit de cinq pour cent si le titulaire ne respecte pas l'obligation énumérée par l'article 100, § 1^{er}/1, alinéa 5, 1° ;

2° le montant journalier de l'indemnité est réduit de dix pour cent si le titulaire ne respecte pas au moins une des obligations énumérées par l'article 100, § 1^{er}/1, alinéa 5, 2° et 3°.

§ 2. Le titulaire qui omet de respecter l'obligation telle que déterminée par l'article 100, § 1^{er}/1, alinéa 5, 1° reçoit d'abord un envoi recommandé dans lequel il est insisté sur le respect malgré tout de cette obligation.

Si le titulaire ne respecte pas ensuite à nouveau l'obligation telle que déterminée par l'article 100, § 1^{er}/1, alinéa 5, 1°, dans un délai de quatorze jours civils après la réception de l'envoi recommandé et n'a pas de justification raisonnable pour ce comportement, la réduction telle que déterminée par le § 1^{er}, alinéa 2, 1°, est appliquée durant une période de vingt-six indemnités journalières réellement octroyées.

3° hij biedt zich aan op het gesprek dat de adviserend arts met hem heeft over het aanbod van re-integratieplan gericht op sociaalprofessionele re-integratie. ”.

Art. 9. In dezelfde wet wordt een artikel 134/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 134/1. § 1. De adviserend arts controleert of de gerechtigden hun verplichtingen opgesomd in artikel 100, § 1/1, vijfde lid, nakomen.

Als de adviserend arts vaststelt dat een gerechtigde een in artikel 100, § 1/1, vijfde lid, opgesomde verplichting niet nakomt en niet over een geldige rechtvaardiging voor deze handelwijze beschikt, vermindert hij het dagbedrag van de uitkeringen als volgt:

1° het dagbedrag van de uitkeringen wordt met vijf procent verminderd als de gerechtigde de in artikel 100, § 1/1, vijfde lid, 1°, vermelde verplichting niet nakomt;

2° het dagbedrag van de uitkeringen wordt met tien procent verminderd als de gerechtigde minstens één van de in artikel 100, § 1/1, vijfde lid, 2° en 3°, vermelde verplichtingen niet nakomt.

§ 2. De gerechtigde die nalaat om de verplichting bepaald in artikel 100, § 1/1, vijfde lid, 1°, na te komen, ontvangt eerst een aangetekende zending waarin aangedrongen wordt om deze verplichting alsnog na te komen.

Indien de gerechtigde de verplichting bepaald in artikel 100, §1/1, vijfde lid, 1°, vervolgens opnieuw niet nakomt binnen een termijn van veertien kalenderdagen volgend op de ontvangst van de aangetekende zending en geen geldige rechtvaardiging voor deze handelwijze kan geven, zal de vermindering bepaald in § 1, tweede lid, 1°, toegepast worden voor een periode van zesentwintig daguitkeringen die daadwerkelijk worden toegekend.

§ 3. Le titulaire qui est absent de l'examen médico-social tel que déterminé par l'article 100, § 1^{er}/1, alinéa 5, 2°, reçoit d'abord un envoi recommandé stipulant une nouvelle date de l'examen.

Si, sans justification raisonnable, le titulaire est absent du dernier examen, la réduction telle que déterminée par le § 1^{er}, alinéa 2, 2°, est appliquée durant une période de vingt-six indemnités journalières réellement octroyées.

§ 4. Le titulaire qui est absent lors de l'entretien tel que déterminé par l'article 100, § 1^{er}/1, alinéa 5, 3°, reçoit d'abord un envoi recommandé stipulant une nouvelle date de l'entretien.

Si, sans justification raisonnable, le titulaire est absent du dernier entretien, la réduction telle que déterminée par le § 1^{er}, alinéa 2, 2°, est appliquée durant une période de vingt-six indemnités journalières réellement octroyées.

§ 5. Le titulaire est averti de la décision de réduire le montant journalier de l'indemnité, visée au § 1^{er}, alinéa 2, par un envoi recommandé. La notification contient les mentions visées à l'article 14 de la loi du 11 avril 1995 visant à instituer « la charte » de l'assuré social. La décision prend effet le jour de la notification.

Si la décision de réduire le montant journalier de l'indemnité est appliquée à un titulaire dont le montant journalier des indemnités est déjà réduit en exécution d'une décision antérieure prise par le médecin-conseil, la nouvelle décision ne prendra effet qu'après l'échéance de la décision précédente.

§ 3. De gerechtigde die afwezig is op het medisch-sociaal onderzoek bepaald in artikel 100, §1/1, vijfde lid, 2°, ontvangt eerst een aangetekende zending met een nieuwe datum van het onderzoek.

Indien de gerechtigde afwezig is op dit laatstgenoemde onderzoek zonder geldige rechtvaardiging, zal de vermindering bepaald in § 1, tweede lid, 2°, toegepast worden voor een periode van zesentwintig daguitkeringen die daadwerkelijk worden toegekend.

§ 4. De gerechtigde die afwezig is op het gesprek bepaald in artikel 100, § 1/1, vijfde lid, 3°, ontvangt eerst een aangetekende zending met een nieuwe datum van dit gesprek.

Indien de gerechtigde afwezig is op dit laatstgenoemde gesprek zonder geldige rechtvaardiging, zal de vermindering bepaald in § 1, tweede lid, 2°, toegepast worden voor een periode van zesentwintig daguitkeringen die daadwerkelijk worden toegekend.

§ 5. Van de beslissing om het dagbedrag van de uitkeringen te verminderen bedoeld in § 1, tweede lid, wordt de gerechtigde op de hoogte gebracht via een aangetekende zending. De kennisgeving bevat de vermeldingen bedoeld in artikel 14 van de wet van 11 april 1995 tot invoering van het "handvest" van de sociaal verzekerde. De beslissing heeft uitwerking de dag van de kennisgeving.

Indien een beslissing om het dagbedrag van de uitkeringen te verminderen wordt toegepast op een gerechtigde wiens dagbedrag van de uitkeringen al wordt verminderd in uitvoering van een vorige beslissing van de adviserend arts, gaat de uitwerking van de nieuwe beslissing slechts in bij het verstrijken van de uitwerking van de vorige beslissing.

De beslissing om het dagbedrag van de uitkeringen te verminderen heeft geen uitwerking tijdens de in

La décision de réduire le montant des indemnités ne prend pas effet pendant les périodes de protection de la maternité visées aux articles 114 et 114bis.

§ 6. Au cas où l'envoi recommandé visé aux paragraphes précédents n'est pas envoyé par voie électronique, la lettre est réputée avoir été reçue le premier jour ouvrable suivant la remise de la lettre à la poste.

§ 7. La décision de réduire le montant journalier de l'indemnité est prescrite après deux ans.

Au cas où la décision de réduire le montant journalier de l'indemnité au sens du § 5, alinéa 1^{er}, n'est pas envoyée par voie électronique, le délai de prescription tel que déterminé par l'alinéa précédent, prend cours le premier jour ouvrable suivant la remise de la lettre notifiant la décision de réduction de l'indemnité à la poste.

Si le titulaire a introduit un recours devant le tribunal du travail, la prescription est suspendue jusqu'à ce qu'une décision passée en force de chose jugée mette fin au litige.

§ 8. Le Comité de gestion du Service des indemnités peut renoncer, en tout ou en partie, à la réduction du montant journalier visée au § 1er, alinéa 2 dans des cas dignes d'intérêt.

Cette décision tient compte de la nature ou de la gravité du manquement du titulaire à ses obligations, d'une part, et, d'autre part, de la situation du titulaire sur le plan social et financier ainsi que de tout autre élément personnel pertinent.».

Art. 10. L'article 153, § 1^{er}, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 11 août 2017, est complété par une disposition sous 5), rédigée comme suit :

de artikelen 114 en 114bis bedoelde tijdvakken van moederschapsbescherming

§ 6. Indien de aangetekende zending bedoeld in de vorige paragrafen niet elektronisch wordt verzonden, wordt de brief geacht te zijn ontvangen op de eerste werkdag die volgt op de afgifte van de brief aan de post.

§ 7. De beslissing tot vermindering van de uitkeringen verjaart na twee jaar.

Indien de beslissing om het dagbedrag van de uitkeringen te verminderen in de zin van § 5, eerste lid, niet elektronisch is verzonden, neemt de verjaringstermijn bedoeld in het voorgaande lid, een aanvang op de eerste werkdag die volgt op de afgifte aan de post van de aangetekende brief waarin de vermindering van de uitkeringen bepaald wordt.

Indien de gerechtigde beroep heeft ingesteld bij de arbeidsrechtbank, wordt de verjaring geschorst totdat een in kracht van gewijsde getreden beslissing een einde heeft gemaakt aan het geding.

§ 8. Het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen kan in behartigenswaardige gevallen geheel of gedeeltelijk afzien van de vermindering van het dagbedrag, bedoeld in § 1, tweede lid.

Deze beslissing houdt rekening met enerzijds de aard of de ernst van de tekortkoming van de gerechtigde aan zijn verplichtingen en anderzijds de sociale en financiële situatie van de gerechtigde, evenals elk ander persoonlijk pertinent gegeven.”.

Art. 10. Artikel 153, § 1, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 11 augustus 2017, wordt aangevuld met de bepaling onder 5), luidende:

« 5) de vérifier le respect par les titulaires de leurs obligations déterminées par l'article 100, § 1er/1 et de prendre, le cas échéant, les mesures telles que déterminées par l'article 134/1. ».

CHAPITRE 5 – LA RESPONSABILISATION DES ACTEURS CONCERNES PAR LA REINSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN INCAPACITE DE TRAVAIL

Art. 11. Les organismes assureurs, les services de prévention et de protection au travail, les employeurs et les travailleurs collaborent au bon déroulement de la réinsertion socioprofessionnelle, en particulier par la communication à temps des informations nécessaires.

Le Roi peut déterminer quelles informations doivent être transmises par les acteurs visés à l'alinéa 1er aux institutions de sécurité sociale chargées de l'exécution des présentes dispositions, ainsi que les règles spécifiques et les modalités en vue de la transmission de ces informations.

“5) de naleving door de gerechtigden van hun verplichtingen die bepaald zijn in artikel 100, §1/1, te controleren en, in voorkomend geval, de maatregelen te nemen bepaald bij artikel 134/1.”.

HOOFDSTUK 5 – DE RESPONSABILISERING VAN DE ACTOREN DIE BETROKKEN ZIJN BIJ DE SOCIAALPROFESSIONELE RE- INTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTEN

Art. 11. De verzekeringsinstellingen, de diensten voor preventie en bescherming op het werk, de werkgevers en de werknemers werken mee aan het vlot verloop van de sociaalprofessionele re-integratie, inzonderheid door het tijdig doorgeven van de nodige informatie.

De Koning kan bepalen welke informatie door de actoren bedoeld in het eerste lid moet worden overgemaakt aan de instellingen van sociale zekerheid die belast zijn met het uitvoeren van deze bepalingen, evenals de nadere regels en modaliteiten voor het doorgeven van deze informatie.

Le Roi peut déterminer des règles et modalités précises concernant l'outil et la base de données y relative qui peut être mis à disposition pour la transmission électronique de ces informations.

Art. 12.- Un an au plus tôt après l'entrée en vigueur de la présente loi, les Ministres compétents demandent aux partenaires sociaux d'évaluer l'efficacité et les effets de la présente loi dans la pratique.

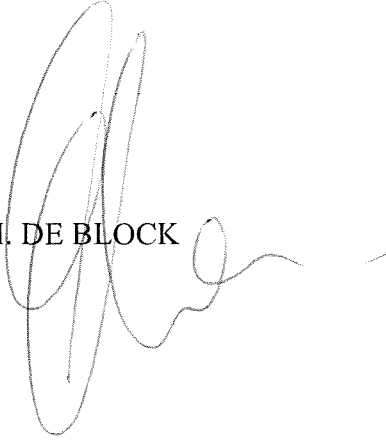
De Koning kan de nadere regels en modaliteiten bepalen van de tool en de achterliggende databank die ter beschikking kan worden gesteld voor het elektronisch doorgeven van deze informatie.

Art. 12.- Ten vroegste een jaar na de inwerkingtreding van deze wet vragen de bevoegde Ministers aan de sociale partners om de doeltreffendheid en de effecten van deze wetgeving in de praktijk te evalueren.

La Ministre des Affaires sociales,

De Minister van Sociale Zaken,

M. DE BLOCK



Le Ministre de l'Emploi

De Minister van Werk,

K. PEETERS

**AVANT-PROJET DE LOI PORTANT LA
PROMOTION DE LA RÉINSERTION
SOCIOPROFESSIONNELLE DES
TRAVAILLEURS SALARIÉS EN
INCAPACITÉ DE TRAVAIL**

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'objectif du présent projet de loi est de favoriser davantage la réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs salariés en incapacité de travail. A cette fin, ce projet de loi instaure un mécanisme qui entend placer devant leurs responsabilités les employeurs qui ne fournissent pas suffisamment d'efforts pour amener les travailleurs salariés en incapacité de travail à reprendre le travail. Ce mécanisme se traduit concrètement par le paiement d'une cotisation spécifique que ces employeurs doivent payer et qui vise à compenser une partie des dommages qu'ils causent à la sécurité sociale par leur comportement. Ces dommages se manifestent, d'une part, par des indemnités d'incapacité de travail qui doivent être versées pendant une période plus longue. D'autre part, ces dommages prennent la forme d'un manque à gagner pour la sécurité sociale : pendant un certain temps, aucune cotisation sociale n'a été payée, alors qu'un travailleur salarié malade aurait pu reprendre le travail moyennant un accompagnement adéquat de l'employeur.

**VOORONTWERP VAN WET TOT
BEVORDERING VAN DE
SOCIAALPROFESSIONELE RE-
INTEGRATIE VAN
ARBEIDSONGESCHIKTE WERKNEMERS**

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

CONSEIL D'ETAT
LEGISLATION

01-06-2018

RAAD VAN STATE
WETGEVING

De doelstelling van dit wetsontwerp is om de sociaalprofessionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers verder te bevorderen. Met dit doel voor ogen stelt dit wetsontwerp een mechanisme in dat werkgevers die onvoldoende inspanningen leveren om arbeidsongeschikte werknemers terug aan het werk te helpen voor hun verantwoordelijkheid wil plaatsen. Dit vertaalt zich concreet in de betaling van een specifieke bijdrage die deze werkgevers moeten betalen en die een deel van de schade moet vergoeden die zij door hun handelwijze aan de sociale zekerheid berokkenen. Deze schade manifesteert zich enerzijds via arbeidsongeschiktheidsuitkeringen die langer moeten worden uitbetaald. Ze neemt anderzijds de vorm aan van gederfde inkomsten voor de sociale zekerheid: gedurende een zekere tijd werden er geen sociale bijdragen betaald, terwijl een zieke werknemer, middels een adequate begeleiding vanwege de werkgever, al weer aan het werk had kunnen worden gezet.

Tout comme nous pouvons demander aux employeurs qu'ils offrent aux travailleurs salariés en incapacité de travail des occasions de reprendre le travail, nous pouvons également attendre des titulaires en incapacité de travail qu'ils saisissent les occasions qui leur sont offertes de reprendre le travail. En effet, un système de sécurité sociale efficace repose sur la réciprocité. Cette réciprocité implique, entre autres, que toute personne qui est en mesure d'apporter sa pierre à l'édifice doit contribuer au financement et/ou au bon fonctionnement de la sécurité sociale, tant du côté de l'employeur que du côté de l'assuré social. Le principe de réciprocité signifie également que les conséquences que les employeurs risquent lorsqu'ils ne fournissent pas suffisamment d'efforts dans le cadre de la réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs salariés en incapacité de travail, doivent être proportionnées aux conséquences que risquent les titulaires en incapacité de travail qui ne fournissent pas suffisamment d'efforts dans le cadre de leur réinsertion socioprofessionnelle. En d'autres termes, la responsabilisation des employeurs doit être proportionnelle à la responsabilisation des titulaires en incapacité de travail.

Net zoals er van werkgevers gevraagd mag worden dat ze aan arbeidsongeschikte werknemers kansen geven om terug aan het werk te gaan, mag men eveneens van arbeidsongeschikte gerechtigden verlangen dat ze de kansen grijpen die ze krijgen om terug aan het werk te gaan. Een effectief systeem van sociale zekerheid is immers gebouwd op wederkerigheid. Die houdt onder meer in dat iedereen die daartoe in staat is zijn steentje moet bijdragen aan de financiering en/of de goede werking van de sociale zekerheid, zowel aan de kant van de werkgever als aan de kant van de sociaal verzekerde. Het beginsel van de wederkerigheid betekent eveneens dat de gevolgen die werkgevers riskeren wanneer ze onvoldoende inspanningen leveren in het kader van de sociaalprofessionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers, in verhouding moeten zijn met de gevolgen die de arbeidsongeschikte gerechtigden riskeren die te weinig inspanningen doen in het kader van hun sociaalprofessionele re-integratie. Met andere woorden, de responsabilisering van de werkgevers moet proportioneel zijn aan de responsabilisering van de arbeidsongeschikte gerechtigden.

Qu'est-ce que la réinsertion socioprofessionnelle ?

Une définition de la réinsertion socioprofessionnelle est donnée à l'article 3 du présent projet de loi. Cette définition est basée sur une définition similaire du juriste et avocat néerlandais Mark Diebels, qui a présenté un doctorat sur le sujet de la réinsertion des travailleurs salariés en incapacité de travail en 2014 à l'Université de Tilburg¹. La réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs salariés en incapacité de travail peut être décrite comme suit:

« l'accomplissement d'un retour aussi optimal que possible et durable d'un travailleur salarié en

1. Wat is sociaalprofessionele re-integratie?

Een definitie van sociaalprofessionele re-integratie wordt gegeven in artikel 3 van dit wetsontwerp. Deze definitie is gebaseerd op een gelijkaardige begripsomschrijving van de Nederlandse rechtsgeleerde en advocaat Mark Diebels die in 2014 over het onderwerp van de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers doceerde aan de Universiteit van Tilburg². De sociaalprofessionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers kan omschreven worden als:

“het bereiken van een zo optimaal mogelijke, duurzame terugkeer van een arbeidsongeschikte

incapacité de travail à un travail rémunéré par un emploi sur le marché du travail régulier, grâce à une stimulation active du rétablissement ou de la préservation de la capacité de travail, avec le support nécessaire par ou au nom de l'employeur ou l'organisme assureur »

Premièrement, la réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs salariés en incapacité de travail vise à les ramener du non-travail au travail. Le « retour » montre qu'il y a une distinction entre la réinsertion et l'insertion. Dans le cas de la réinsertion, il ne s'agit pas d'une première activation professionnelle. La réinsertion intervient dans une situation de travail, suivie par de l'inactivité due à une incapacité de travail, elle-même suivie par le retour au travail.

Deuxièmement, le rétablissement ou le maintien de la capacité de travail va de pair avec le retour à un travail rémunéré. Il ne s'agit pas seulement de trouver du travail adapté à l'intéressé. Il convient également de réfléchir à la manière de lever ou de surmonter ses limitations. Cette approche étend les possibilités de travailler et permet d'encore trouver plus de travail adapté à l'intéressé. Outre l'exploitation des possibilités concrètes de retour au travail, la priorité dans le cadre de la réinsertion doit également être d'accroître les possibilités sur le marché du travail.

Troisièmement, les termes « stimulation active » font référence au fait que le travailleur salarié en incapacité de travail ne doit pas être laissé à lui-même lors de son retour au travail. D'autres personnes doivent stimuler activement ce retour. On peut songer à cet égard à l'employeur, aux collègues, au service du personnel, au service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail, à la mutualité, etc.

werknemer in betaalde arbeid via een tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt, dankzij de actieve bevordering van het herstel of het behoud van het arbeidsvermogen, met de nodige ondersteuning door of namens de werkgever of de verzekeringsinstelling.”

Ten eerste strekt de sociaalprofessionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers ertoe om hen terug te leiden van niet-werken naar werken. “Terugkeer” laat zien dat er een onderscheid is tussen re-integratie en integratie. Bij re-integratie gaat het niet om een eerste arbeidsinschakeling. Re-integratie speelt in de situatie van werken, gevolgd door niet-werken omwille van een arbeidsongeschiktheid en de daaropvolgende terugkeer naar werk.

Ten tweede gaat het herstel of het behoud van het arbeidsvermogen hand in hand met een terugkeer naar betaalde arbeid. Het komt er niet alleen op aan om werk op maat van de betrokkene te vinden. Er moet eveneens bekeken worden hoe zijn beperkingen kunnen worden opgeheven of overwonnen. Hierdoor worden de mogelijkheden om te werken verruimd en kan er juist nog meer werk op maat van de betrokkene gevonden worden. Naast het benutten van concrete mogelijkheden om terug aan het werk gaan, moet eveneens het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt bij re-integratie voorop staan.

Ten derde verwijst de term “actieve bevordering” naar het feit dat de arbeidsongeschikte werknemer er niet alleen mag voor staan bij zijn terugkeer naar werk. Andere personen moeten deze terugkeer actief stimuleren. Daarbij kan gedacht worden aan de werkgever, de collega's, de personeelsdienst, de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, het ziekenfonds enzovoort.

¹ M. DIEBELS, *Re-integratie van de zieke werknemer*, thèse en vue de l'obtention du grade de docteur à l'Université de Tilburg, 2014, p.45

² M. DIEBELS, *Re-integratie van de zieke werknemer*, proefschrift ter verkrijging van de graad van doctor aan de Universiteit van Tilburg, 2014, blz. 45

Quatrièmement, l'objectif de la réintégration doit être le retour durable du travailleur salarié au travail. Il ne faudrait pas se contenter d'un retour temporaire. Non seulement c'est disproportionné par rapport aux efforts et aux ressources parfois considérables qu'implique un trajet de réintégration, mais le travailleur salarié, l'employeur et la sécurité sociale tirent également le plus grand bénéfice d'une réinsertion structurelle : le travailleur salarié tire plus de satisfaction de son retour, l'employeur obtient plus de productivité du travailleur salarié en retour et la dépense est moindre pour la sécurité sociale

Cinquièmement, le retour au lieu de travail doit avoir lieu dans des circonstances optimales. Ceci s'applique en premier lieu au travailleur salarié concerné. Ainsi, il doit revenir dans une fonction qui correspond au mieux à sa formation et à son expérience professionnelle et où cette formation et cette expérience professionnelle peuvent être pleinement mises à profit. En second lieu, cependant, nous devons également tenir compte des intérêts des collègues. Par exemple, il est important d'éviter un travail excessif pour les collègues si la charge de travail du travailleur salarié qui est de retour est réduite sur une longue période

Sixièmement, l'accent de la réinsertion est mis sur le retour à un travail rémunéré. En d'autres termes, le retour à un emploi régulier est l'objectif visé. Le bénévolat et le travail dans des ateliers protégés et des ateliers sociaux peuvent offrir un tremplin vers le travail rémunéré régulier et peuvent donc faire partie d'un trajet de réintégration.

Septièmement et pour terminer, la définition indique clairement que l'employeur ou l'organisme d'assurance (la mutualité) joue un rôle essentiel dans la réinsertion socioprofessionnelle d'une personne en incapacité de travail. L'indispensable soutien à la personne en incapacité de travail doit provenir de l'employeur pour les titulaires qui disposent encore d'un contrat de travail et de l'organisme assureur pour tous les autres titulaires.

Ten vierde moet het doel van re-integratie de duurzame terugkeer van de werknemer in het arbeidsproces zijn. Er zou geen genoegen mogen worden genomen met een tijdelijke terugkeer. Niet alleen staat dit niet in verhouding tot de soms aanmerkelijke inspanningen en middelen die bij een re-integratietraject komen kijken. Ook de werknemer, de werkgever en de sociale zekerheid zijn het meest gebaat bij een structurele re-integratie: de werknemer haalt meer voldoening uit zijn terugkeer, de werkgever krijgt er meer productiviteit van de werknemer voor terug en de sociale zekerheid geeft minder uit.

Ten vijfde moet de terugkeer naar de werkplek in optimale omstandigheden plaatsvinden. In de eerste plaats gaat dit op voor de betrokken werknemer. Zo moet hij terugkeren in een functie die het best aansluit bij zijn opleiding en beroepservaring en waar die opleiding en beroepservaring ten volle tot hun recht kunnen komen. Maar op de tweede plaats moet men ook oog hebben op de belangen van de collega's. Zo moet men vermijden dat de collega's te veel werk krijgen als de arbeidsbelasting van de terugkerende werknemer gedurende een lange tijd wordt verminderd.

Ten zesde is de focus van de re-integratie de terugkeer naar betaalde arbeid. Met andere woorden, een retour naar reguliere arbeid is het beoogde doel. Vrijwilligerswerk en tewerkstelling in beschutte en sociale werkplaatsen kunnen een opstap zijn naar regulier betaald werk en kunnen dan ook een onderdeel van een re-integratietraject vormen.

Ten zevende en ten slotte maakt de definitie duidelijk dat de werkgever of de verzekeringsinstelling (het ziekenfonds) een centrale rol vervult in de sociaalprofessionele re-integratie van een arbeidsongeschikte persoon. De voor de arbeidsongeschikte persoon noodzakelijke ondersteuning moet uitgaan van de werkgever voor de gerechtigden die nog over een arbeidscontract

beschikken en van de verzekeringsinstelling voor alle andere gerechtigden.

2. Pourquoi élaborer une politique en matière de réinsertion socioprofessionnelle ?

Il y a au moins cinq bonnes raisons qui justifient l'élaboration d'une politique en matière de réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs salariés en incapacité de travail³.

Premièrement, il y a une raison médico-sociale : la réinsertion socioprofessionnelle peut contribuer à la restauration de la santé et à la revalidation du travailleur salarié en incapacité de travail

En effet, le travail est une source importante de bien-être, car le travail a plusieurs fonctions :

- Le travail structure le temps.
- Le travail est une source importante d'expériences et de contacts sociaux.
- Le travail permet d'apporter une contribution à la société et, par conséquent, il donne plus de sens et de signification aux activités individuelles.
- Le travail permet de satisfaire plusieurs besoins humains fondamentaux tels que le besoin de reconnaissance, le besoin d'autonomie, etc.
- Le travail constitue un élément important de l'identité d'une personne.
- Le travail offre des occasions de développer des compétences et des aptitudes.

Deuxièmement, il y a une raison éthico-juridique : même si un travailleur salarié est en incapacité de travail, il n'en demeure pas moins qu'il mérite de bénéficier des mêmes chances ou doit avoir ou

2. Waarom beleidsmatig werk maken van sociaalprofessionele re-integratie?

Er zijn minstens vijf goede redenen aan te geven die verantwoorden waarom er beleidsmatig werk gemaakt wordt van de sociaalprofessionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers⁴.

Ten eerste is er een medisch-sociale reden: sociaalprofessionele re-integratie kan bijdragen aan het gezondheidsherstel en de revalidatie van de arbeidsongeschikte werknemer.

Werk is immers een belangrijke bron voor welbevinden. Werk heeft namelijk verschillende functies:

- Werk structureert de tijd.
- Werk is een belangrijke bron van sociale contacten en sociale ervaringen.
- Werk maakt het mogelijk een bijdrage te leveren aan de maatschappij en geeft daardoor meer zin en betekenis aan individuele activiteiten.
- Via het werk kan er voldaan worden aan een aantal menselijke basisbehoeften, zoals de behoefte aan erkenning, de nood aan autonomie enz.
- Werk is een belangrijk onderdeel van iemands identiteit.
- Werk biedt kansen tot het ontwikkelen van competenties en vaardigheden.

Ten tweede is er een ethisch-juridische reden: ook al is een werknemer arbeidsongeschikt, dat neemt niet weg dat hij gelijke kansen verdient of de mogelijkheid tot zelfontplooiing moet hebben of

³ M. DIEBELS, *Re-integratie van de zieke werknemer*, thèse en vue de l'obtention du grade de docteur à l'Université de Tilburg, 2014, pp. 2-12

⁴ M. DIEBELS, *Re-integratie van de zieke werknemer*, proefschrift ter verkrijging van de graad van doctor aan de Universiteit van Tilburg, 2014, blz. 2-12.

conserver la possibilité de s'épanouir. La réinsertion socioprofessionnelle y contribue

behouden. Sociaalprofessionele re-integratie draagt daaraan bij.

L'une des mesures appropriées qu'on doit prendre dans ce contexte est de promouvoir la réinsertion professionnelle des personnes handicapées et de mettre en place des programmes pour maintenir leur emploi ou le retour à l'emploi des personnes handicapées⁵.

Een van de passende maatregelen die men in dit verband moeten nemen, is de beroepsmatige re-integratie van personen met een handicap te bevorderen en programma's ten behoeve van het behoud van hun baan of de terugkeer naar tewerkstelling voor personen met een handicap op te zetten⁶.

Troisièmement, il y a une raison liée à la technique de l'assurance : après la période couverte par le salaire garanti, le travailleur salarié en incapacité de travail peut prétendre à une indemnité d'incapacité de travail. Un élément est présent dans toute assurance : les dommages doivent être limités autant que possible. La réinsertion socioprofessionnelle permet de limiter des dommages. En effet, la réinsertion permet d'écourter la période d'incapacité de travail, ce qui allège les « dommages » pour la sécurité sociale.

Ten derde is er een verzekeringstechnische reden: de arbeidsongeschikte werknemer kan, na de periode gedekt door het gewaarborgd loon, aanspraak maken op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Element bij elke verzekering is dat de schade zoveel mogelijk moet worden beperkt. Schadebeperking is mogelijk door sociaalprofessionele re-integratie. Re-integratie zorgt er immers voor dat de periode van arbeidsongeschiktheid minder lang duurt, waardoor de "schade" lichter weegt voor de sociale zekerheid:

Les indemnités AMI présentent une certaine similitude avec les dispositions du droit de l'assurance.

De ZIV-uitkeringen vertonen enige gelijkenis met bepalingen uit het verzekeringsrecht.

Ainsi, il n'existe pas de droit aux indemnités de maladie si l'incapacité de travail résulte d'une faute commise intentionnellement par le titulaire⁷. Les assurances privées ne doivent pas non plus intervenir en cas de dommages causés intentionnellement⁸. Dans le même sens, une indemnité de maladie n'est pas versée tant que le titulaire ne respecte pas les obligations de contrôle prescrites par les lois et les règlements⁹. Dans les

Zo bestaat er geen recht op ziekte-uitkeringen, als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van door de gerechtigde opzettelijk gepleegde fout¹¹. Ook private verzekeringen moeten niet tussenbeide komen voor schade die opzettelijk is veroorzaakt¹². In dezelfde zin wordt een ziekte-uitkering niet betaald zolang de gerechtigde zich niet houdt aan de wettelijk of reglementair voorgeschreven controleverplichtingen¹³. In de private

⁵ Article 27, alinéa 1^{er}, k), de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées

⁶ Artikel 27, eerste lid, k), van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

⁷ Article 134, § 1^{er}, de la loi AMI du 14 juillet 1994

⁸ Article 62, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances

⁹ Article 134, § 2, de la loi AMI du 14 juillet 1994

¹¹ Artikel 134, § 1, van de ZIV-wet van 14 juli 1994

¹² Artikel 62, eerste lid, van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen

¹³ Artikel 134, § 2, van de ZIV-wet van 14 juli 1994

assurance privées, l'assureur peut réduire son intervention si l'assuré ne fournit pas sans délai à l'assureur tous les renseignements nécessaires ou s'il ne répond pas sans délai aux questions qui lui sont posées, alors que ces renseignements et ces réponses sont nécessaires à l'assureur pour déterminer les circonstances et l'étendue des dommages¹⁰.

Dans les assurances privées à caractère indemnitaire, l'assuré doit prendre toutes mesures raisonnables pour prévenir et atténuer les conséquences du sinistre¹⁵. Cette obligation de limitation des dommages peut également être rendue applicable en matière de sécurité sociale. Par exemple, l'indemnité d'incapacité de travail peut être suspendue lorsque le titulaire ne fait pas appel aux services médicaux ou aux services de révalidation qui lui sont offerts ou lorsqu'il ne respecte pas les règles de conduite prescrites aux titulaires¹⁶.

Quatrièmement, il y a une raison économique : les coûts de l'incapacité de travail, tant pour la sécurité sociale que pour l'employeur et le travailleur salarié, peuvent être réduits grâce à une réinsertion socioprofessionnelle réussie

En ce qui concerne le coût pour la sécurité sociale, nous pouvons nous référer à l'évolution du nombre d'invalides. Le nombre total d'invalides, c'est-à-dire les personnes qui sont en incapacité de travail depuis au moins un an, est passé de 166 192 à 321 573 entre 1994 et 2014. Ce chiffre correspond à une augmentation de 155 381 invalides, soit 93,4%. Au cours des deux dernières années, nous avons connu la plus forte hausse : 28 821 invalides, soit 26,95%.

Les indemnités aux invalides dans le régime des travailleurs salariés s'élevaient à 3.100.941.756,41

verzekeringen kan de verzekeraar zijn tussenkomst verminderen, als de verzekerde niet onverwijld aan de verzekeraar alle nuttige inlichtingen verstrekt of niet onverwijld antwoordt op vragen die hem worden gesteld, terwijl die inlichtingen en die antwoorden voor de verzekeraar nodig zijn om de omstandigheden en de omvang van de schade vast te stellen¹⁴.

Bij de private verzekeringen tot vergoeding van schade moet de verzekerde alle redelijke maatregelen nemen om de gevolgen van het schadegeval te voorkomen en te beperken¹⁷. Dergelijke schadebeperkingsverplichting kan ook toepasselijk verklaard worden in de sociale zekerheid. Zo mag de arbeidsongeschiktheidsuitkering geschorst worden wanneer de gerechtigde geen beroep doet op de medische diensten of op de revalidatiediensten die hem worden aangeboden of wanneer hij zich niet houdt aan de gedragsregels die aan de gerechtigden zijn voorgeschreven¹⁸.

Ten vierde is er een economische reden: de kosten van arbeidsongeschiktheid voor zowel de sociale zekerheid, de werkgever als de werknemer kunnen door een geslaagde sociaalprofessionele re-integratie worden gedrukt.

Wat de kost voor de sociale zekerheid betreft, kan verwezen worden naar de evolutie van het aantal invaliden. Het totale aantal invaliden, dat zijn de mensen die minstens 1 jaar arbeidsongeschikt zijn, is tussen 1994 en 2014 gestegen van 166.192 tot 321.573. Dit stemt overeen met een stijging van 155.381 invaliden oftewel 93,4%. De afgelopen twee jaar kenden we de grootste toename met 28.821 invaliden oftewel 26,95 %.

De uitkeringen voor de invaliden in het stelsel van de loontrekkenden bedroegen 3.100.941.756,41

¹⁰ Article 74, alinéa deux, et article 76, § 1er, de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances

¹⁴ Artikel 74, tweede lid, en artikel 76, § 1, van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen

¹⁵ Article 75 de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances

¹⁶ Article 69, g), de la convention de l'OIT n°102 du 28 juin 1952 concernant la norme minimum de la sécurité sociale

¹⁷ Artikel 75 van de wet van 4 april 2014 betreffende de verzekeringen.

¹⁸ Artikel 69, g), van het IAO-Verdrag nr. 102 betreffende de minimumstandaarden inzake de sociale zekerheid van 28 juni 1952.

EUR en 2010 et sont passées à 4.138.510.213,38 EUR en 2014, ce qui représente une augmentation de 33,46%

Afin de pouvoir continuer à garantir la viabilité financière des indemnités de maladie, il est nécessaire de réduire les entrées dans le régime de l'invalidité. Cette réduction peut se faire par la sortie du régime de l'invalidité dès l'invalidité de travail primaire, en reprenant le travail.

4. Pourquoi la réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs en incapacité de travail est-elle si importante que l'on peut attendre des employeurs qu'ils fournissent certains efforts ?

Simultanément, on peut attendre d'un employeur qu'il contribue au rétablissement et à la revalidation de ses travailleurs salariés en incapacité de travail et qu'il contribue à préserver leurs chances d'assurer eux-mêmes leur subsistance et de s'épanouir au travers d'un travail qu'ils ont choisi eux-mêmes. En effet, ces dernières années, un consensus s'est dégagé au niveau international sur le fait que les entrepreneurs en général et les employeurs en particulier doivent tenir compte des droits de l'homme dans leur gestion d'entreprise normale.

Ainsi, le 16 juin 2011, le Conseil des droits de l'homme de l'ONU a adopté 31 principes directeurs sur les entreprises et les droits humains. Selon ces « Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme », les entrepreneurs ont au moins une obligation morale de respecter les droits de l'homme. Ce qui signifie qu'ils doivent s'abstenir de violer les droits humains d'autrui et combattre les conséquences négatives en matière de droits humains auxquelles ils sont liés. L'obligation de respecter les droits de l'homme

EUR in 2010 en zijn gestegen naar 4.138.510.213,38 EUR in 2014, wat een stijging van 33,46 % betekent.

Om de financiële houdbaarheid van de ziekte-uitkeringen te kunnen blijven garanderen, moet men werken aan een vermindering van de instroom in de invaliditeit. Dit kan door meer arbeidsongeschikte personen al tijdens de primaire arbeidsongeschiktheid te laten uitstromen door naar het werk terug te keren.

3. Waarom is de sociaalprofessionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers zo belangrijk dat men van de werkgevers bepaalde inspanningen mag verwachten?

Tegelijkertijd mag van een werkgever worden verwacht dat hij meewerkt aan het gezondheidsherstel en de revalidatie van zijn arbeidsongeschikte werknemers én aan het vrijwaren van hun kansen om via zelf gekozen arbeid in hun eigen levensonderhoud te voorzien en zich te ontplooien. De laatste jaren is er immers op internationaal niveau een consensus gegroeid dat ondernemers in het algemeen en werkgevers in het bijzonder rekening moeten houden met mensenrechten in hun normale bedrijfsvoering.

Zo heeft de VN-Mensenrechtenraad op 16 juni 2011 31 leidende principes inzake bedrijven en mensenrechten aangenomen. Volgens deze “UN Guiding Principles on Business and Human Rights”) hebben ondernemers minstens een morele verplichting om de mensenrechten te respecteren. Dit betekent dat ze zich moeten onthouden van inbreuken op de mensenrechten van anderen en negatieve gevolgen op het gebied van de mensenrechten waarin zij een aandeel hebben moeten aanpakken. De plicht om de mensenrechten

exige, entre autres, que les entreprises évitent de provoquer ou de favoriser par leurs propres activités des conséquences négatives pour les droits de l'homme. Elle exige aussi que les entreprises y remédient lorsqu'elles se produisent. Cette responsabilité des entreprises de respecter les droits humains s'applique à toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur secteur, leur contexte opérationnel, leur régime de propriété et leur structure.

Pour leur part, les Etats membres du Conseil de l'Europe ont également reconnu dans une Recommandation (2016) 3 du Comité des ministres du 2 mars 2016 que les entreprises ont une responsabilité morale de respecter les droits de l'homme. Les États membres s'engagent à prendre les mesures nécessaires à cet effet, y compris législatives, conformément aux « Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ». Il est attendu des employeurs qu'ils tiennent particulièrement compte, dans leur relation avec les travailleurs, du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, de la Convention européenne des droits de l'homme, de la Charte sociale européenne et des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Il convient également de mentionner la directive 2014/95/EU du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014. Cette directive dispose que certaines grandes sociétés et certains groupes doivent également communiquer certaines informations non financières et en matière de diversité. L'une des choses dont ils doivent rendre compte est le respect des droits de la personne. La Belgique a récemment transposé cette directive par la loi du 3 septembre 2017 relative à la publication d'informations non financières et d'informations relatives à la diversité par certaines grandes sociétés et certains groupes

Le droit au travail est très pertinent en ce qui concerne spécifiquement le présent projet de loi. Les

te eerbiedigen vereist onder andere dat bedrijven voorkomen via hun eigen activiteiten negatieve gevolgen voor de mensenrechten te veroorzaken of in de hand te werken en dergelijke gevolgen verhelpen wanneer ze zich voordoen. Deze verantwoordelijkheid van bedrijven om de mensenrechten te respecteren geldt voor alle bedrijven, ongeacht omvang, sector, operationele context, eigendomsverhoudingen en structuur.

Van hun kant hebben de lidstaten van de Raad van Europa in een aanbeveling (2016) 3 van het Comité van Ministers van 2 maart 2016 eveneens erkend dat ondernemingen een morele verantwoordelijkheid hebben om mensenrechten te respecteren. De lidstaten verbinden er zich toe om hiervoor de nodige maatregelen, ook wetgevende, te nemen, waarbij ze zich laten leiden door de "UN Guiding Principles on Business and Human Rights". Van werkgevers wordt verwacht dat ze in hun relatie met de werknemers in het bijzonder rekening houden met het Internationaal Verdrag voor Economische, Sociale en Culturele Rechten, het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, het Europees Sociaal Handvest en de fundamentele conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO).

Tevens mag de richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2014 niet onvermeld blijven. Deze richtlijn bepaalt dat bepaalde grote ondernemingen en groepen ook bepaalde niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit moeten meedelen. Eén van de zaken waarover ze moeten rapporteren is de eerbiediging van mensenrechten. Deze richtlijn is onlangs door België omgezet via de wet van 3 september 2017 betreffende de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote vennootschappen en groepen.

Specifiek voor het huidige wetsontwerp is het recht op arbeid zeer relevant. Ook arbeidsongeschikte

travailleurs salariés handicapés peuvent également se prévaloir de ce droit fondamental. Pour eux, le droit au travail signifie, tel que précisé ci-avant, qu'ils doivent pouvoir continuer à exercer un travail rémunéré régulier au même titre que leurs collègues sans désavantages sur le plan de la santé. Ce qui implique qu'il faut prendre des mesures spécifiques qui leur permettent de conserver un emploi approprié ou de trouver un nouvel emploi approprié afin de progresser dans leur carrière professionnelle et de (re-)trouver leur place à part entière dans la société¹⁹.

Le droit au travail est consacré, entre autres, par l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Dans son Observation générale n° 18 du 24 novembre 2015 sur le droit au travail, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU a fait observer que le droit au travail implique qu'une certaine responsabilité incombe à toutes les composantes de la société – les individus, les communautés locales, les syndicats, la société civile et les personnes morales privées – de contribuer à la réalisation effective de ce droit au travail. Les employeurs ont certainement un rôle particulier à jouer à cet égard. Les pouvoirs publics doivent précisément les y encourager spécifiquement en les sensibilisant et en les responsabilisant²¹. En bref, avec le présent projet de loi, le législateur fédéral se conforme en fait à ses propres obligations en matière de droits de l'homme découlant de l'article 6 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

4. Pourquoi la réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs en incapacité de travail est-elle si importante que l'on peut attendre des titulaires qu'ils fournissent certains efforts?

werknemers kunnen zich op dit grondrecht beroepen. Voor hen houdt het echt op arbeid, zoals eerder al opgemerkt, in dat ze even goed reguliere betaalde arbeid moeten kunnen blijven uitoefenen als hun collega's zonder gezondheidsachterstand. Dit betekent dat er specifieke maatregelen moeten worden genomen die hen in staat stellen om passende arbeid te behouden of een nieuwe passende betrekking te vinden, om vooruit te gaan in hun beroepsloopbaan en om zo volop hun plaats in de maatschappij (terug) te vinden²⁰.

Het recht op arbeid is onder meer besloten in artikel 6 van het Internationaal Verdrag voor Economische, Sociale en Culturele Rechten. In zijn algemeen commentaar nr. 18 van 24 november 2015 over het recht op arbeid heeft het VN-Comité voor Economische, Sociale en Culturele Rechten opgemerkt dat het recht op arbeid met zich meebrengt dat op alle geledingen van de samenleving – individuen, lokale gemeenschappen, vakbonden, het maatschappelijk middenveld en private rechtspersonen – een bepaalde verantwoordelijkheid rust om bij te dragen tot de effectieve verwezenlijking van dat recht op arbeid. Zeker de werkgevers hebben hier een bijzondere rol te spelen. De overheid moet hen hiertoe specifiek aansporen door hen te sensibiliseren en te responsabiliseren²². Kortom, met huidig wetsontwerp komt de federale wetgever eigenlijk een eigen mensenrechtelijke verplichting na die voortvloeit uit artikel 6 van het Internationaal Verdrag voor Economische, Sociale en Culturele Rechten.

4. Waarom is de sociaalprofessionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers zo belangrijk dat men van de

¹⁹ Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, « Le Droit au travail. Observation générale n°18 », 24 novembre 2005, §17

²⁰ VN-Comité voor Economische, Sociale en Culturele Rechten, "The Right to Work. General comment No.18", 24 november 2005, § 17.

²¹ Voir Comité des droits économiques, sociaux et culturels de l'ONU, « Le Droit au travail. Observation générale n°18 », 24 novembre 2005, § 52.

²² Zie VN-Comité voor Economische, Sociale en Culturele Rechten, "The Right to Work. General comment No.18", 24 november 2005, § 52.

gerechtigden bepaalde inspanningen mag verwachten?

Enfin, on peut également attendre de la part du titulaire un certain engagement à fournir un effort. Cet engagement peut être fondé sur la raison de technique de l'assurance mentionnée ci-dessus. En effet, les pouvoirs publics peuvent imposer certaines règles de conduite au titulaire, car on peut attendre de lui qu'il contribue à sa guérison et au rétablissement de sa santé. La réinsertion socioprofessionnelle est précisément un instrument par excellence pouvant contribuer au rétablissement de la santé (voir ci-dessus).

Le titulaire peut être tenu responsable d'un tel comportement. L'article 69, g), de la Convention de l'OIT n° 102 du 28 juin 1952 concernant la norme minimum de la sécurité sociale prévoit en effet qu'une allocation d'incapacité de travail peut être suspendue lorsque le titulaire néglige d'utiliser les services médicaux ou les services de réadaptation qui sont mis à sa disposition ou lorsqu'il n'observe pas les règles de conduite prescrites aux titulaires. En effet, en agissant de la sorte, le bénéficiaire ne respecte pas en réalité son obligation de limiter les « dommages » dans la mesure du possible, c'est-à-dire en l'occurrence les conséquences de l'incapacité de travail initiale.

Ten slotte mag eveneens van de gerechtigde een zekere inspanningsverbintenis worden verwacht. Deze verbintenis kan op de hierboven aangehaalde verzekeringstechnische reden worden gestoeld. De overheid mag immers bepaalde gedragsregels voorschrijven aan de gerechtigde omdat van hem mag worden verwacht dat hij meewerkt aan zijn genezing en aan het herstel van zijn gezondheid. Sociaalprofessionele re-integratie is juist een middel bij uitstek dat kan bijdragen aan het herstel van de gezondheid (zie hoger).

Voor dergelijk gedrag mag de gerechtigde verantwoordelijk worden gesteld. Artikel 69, g) van het IAO-Verdrag nr. 102 betreffende de minimumstandaarden inzake de sociale zekerheid van 28 juni 1952 bepaalt immers dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering mag worden geschorst, wanneer de gerechtigde geen beroep doet op de medische diensten of op de revalidatiediensten die hem worden aangeboden of wanneer hij zich niet houdt aan de gedragsregels die aan de gerechtigden zijn voorgeschreven. Door dergelijke handelwijze komt de gerechtigde namelijk in feite niet zijn verplichting na om de "schade", zijnde hier de gevolgen van de initiële arbeidsongeschiktheid, in de mate van het mogelijke te beperken.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER} – DISPOSITION GENERALE ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

L'article 1^{er} concerne le fondement constitutionnel en matière de compétence du projet de loi.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

HOOFDSTUK 1 – ALGEMENE BEPALING EN TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

Artikel 1 beoogt de constitutionele bevoegdheidsgrondslag van het wetsontwerp.

Art. 2

L'article 2 stipule que les articles 5 et 6, ainsi que le chapitre 4, ne s'appliquent pas aux employeurs qui occupent en moyenne moins de 50 travailleurs durant une période de référence à déterminer par le Roi, et aux travailleurs de ces employeurs. Cela concerne les dispositions relative à l'amende administrative de 800 euros (art. 5), la cotisation spéciale de réparation à la sécurité sociale (art. 6) et la réduction de l'indemnité d'incapacité de travail (chapitre 4).

Cette exemption pour les petits employeurs et leurs travailleurs est conforme à la décision du gouvernement de mars 2017, et est justifié par le fait qu'on estime qu'il est relativement plus difficile pour les PME de réintégrer des travailleurs, à cause des efforts administratifs supplémentaires et le manque de possibilités d'adaptation des postes de travail.

Pour la détermination du nombre moyen de travailleurs occupés, une délégation est faite au Roi qui pourra se baser sur les règles existantes dans la législation ONSS.

Conformément à l'accord du gouvernement de mars 2017, le système sera évalué après un an pour les entreprises de plus de 20 et moins de 50 travailleurs.

Pour être complet, il faut mentionner ici que les autres obligations telles qu'elles découlent de cette loi, sont toutefois d'application à tous les employeurs nonobstant leur taille, à savoir : l'obligation générale de faire des efforts raisonnables pour réintégrer les travailleurs, ainsi que l'obligation de transmettre les informations indispensables relatives aux trajets de réintégration.

CHAPITRE 2 – FINALITEArt. 3Art. 2

Artikel 2 bepaalt dat de artikelen 5 en 6, evenals hoofdstuk 4, niet van toepassing zijn op werkgevers die gemiddeld minder dan 50 werknemers tewerkstellen gedurende een referteperiode die door de Koning wordt bepaald, en op de werknemers van die werkgevers. Het betreft hier de bepalingen rond de administratieve geldboete van 800 euro (art. 5), de bijzondere herstelbijdrage aan de sociale zekerheid (art. 6) en de vermindering van de arbeidsongeschiktheidsuitkering (hoofdstuk 4).

Deze vrijstelling voor kleine werkgevers en hun werknemers is conform de regeringsbeslissing van maart 2017, en wordt gerechtvaardigd door het feit dat het voor KMO's relatief moeilijker wordt geacht om werknemers te re-integreren omwille van de bijkomende administratieve inspanningen en het gebrek aan mogelijkheden tot werkpostaanpassing.

Voor het bepalen van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers wordt een delegatie gegeven aan de Koning, die zich hiervoor kan baseren op de bestaande regels in de RSZ-wetgeving.

Conform de regeringsbeslissing van maart 2017 zal het systeem na één jaar worden geëvalueerd voor de ondernemingen met meer dan 20 en minder dan 50 werknemers.

Volledigheidshalve moet hierbij worden vermeld dat de andere verplichtingen zoals die voortvloeien uit deze wet, wel van toepassing zijn op alle werkgevers ongeacht hun grootte, te weten: de algemene verplichting om redelijke inspanningen te doen om werknemers te re-integreren, evenals de verplichting om de noodzakelijke informatie inzake re-integratietrajecten door te geven.

HOOFDSTUK 2 – DOELSTELLINGArt. 3

Cet article contient une définition de la notion de « réinsertion socioprofessionnelle ». Cette description a déjà été abordée en détail dans l'exposé général.

CHAPITRE 3 – LA RESPONSABILISATION DES EMPLOYEURS

Section 1^{ère}. Efforts de l'employeur pour faciliter la réintégration du travailleur

Art. 4

Le paragraphe 1^{er} de cet article instaure l'obligation générale dans le chef de tous les employeurs de fournir les efforts raisonnables pour garder au travail au sein de leur entreprise ou institution les travailleurs en incapacité de travail, en tenant compte de leurs capacités de travail et de leur état de santé, ou pour favoriser leur réintégration, en particulier au moyen d'aménagements raisonnables des postes de travail ou de l'environnement de travail, ou par le biais d'un travail adapté ou d'un autre travail.

Il s'agit ici d'une obligation de moyen qui n'implique pas de charge disproportionnée à l'égard de l'employeur qui doit fournir ces efforts.

L'interprétation du caractère raisonnable peut se faire par analogie avec les aménagements raisonnables à l'égard des personnes handicapées telle que prévue par la directive européenne 2000/78/EG du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

La Cour de Justice européenne estime en effet que la situation de maladie qui empêche un travailleur de participer à la vie professionnelle peut être considérée, sous réserve du respect de certaines conditions bien précises, comme un handicap auquel les dispositions de la directive s'appliquent. C'est notamment le cas pour une limitation qui est la conséquence d'affections corporelles, morales et

Dit artikel bevat een definitie van het begrip "sociaalprofessionele re-integratie". Deze omschrijving is al uitvoerig besproken in de algemene toelichting.

HOOFDSTUK 3 - DE RESPONSABILISERING VAN DE WERKGEVERS

Afdeling 1. Inspanningen van de werkgever om re- integratie te bevorderen

Art. 4

De eerste paragraaf van dit artikel legt aan alle werkgevers de algemene verplichting op om redelijke inspanningen te doen om arbeidsongeschikte werknemers in zijn onderneming of instelling aan het werk te houden, rekening houdend met hun arbeidscapaciteiten en gezondheidstoestand, of om hun re-integratie te bevorderen, in het bijzonder via redelijke aanpassingen aan de werkposten of de werkomgeving, of via aangepast of ander werk.

Het gaat hierbij om een inspanningsverbintenis die geen onevenredige belasting vormt voor de werkgever die deze inspanningen moet leveren.

De invulling van het redelijk karakter kan gebeuren naar analogie met de redelijke aanpassingen voor personen met een handicap zoals voorzien in de Europese richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

Het Europese Hof van Justitie is namelijk van oordeel dat een toestand van ziekte, die de werknemer belet om aan het beroepsleven deel te nemen, onder welbepaalde voorwaarden kan worden beschouwd als een handicap waarop de bepalingen van de richtlijn van toepassing zijn. Dit is met name zo voor een beperking die het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of

psychiques de longue durée qui peuvent empêcher les intéressés, dans leurs échanges à différents niveaux, de participer à la vie professionnelle de manière effective et sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs.

La Cour de Justice rappelle que, sur base de l'article 5 de la directive 2000/78/CE, l'employeur est obligé de prévoir des aménagements raisonnables à l'égard d'un travailleur avec un handicap, sauf si ceux-ci engendrent une charge disproportionnée pour l'employeur.

La Cour confirme que cette notion doit être interprétée de manière large, et que les aménagements du rythme de travail et de répartition du travail dans l'entreprise peuvent être considérées comme des aménagements raisonnables.

Dans ce cadre, on peut aussi se référer aux « aménagements raisonnables » dont il est question à l'article 4 de la loi de 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, notamment « les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée ».

Le paragraphe 2 de cet article prévoit que le Roi désigne les fonctionnaires compétents pour surveiller le respect de l'obligation précitée et qu'ils exercent cette surveillance conformément au Code pénal social.

Art. 5

Le premier paragraphe de l'article 5 prévoit que l'employeur qui occupe en moyenne 50 travailleurs ou plus, et qui ne respecte pas l'obligation qui lui incombe en vertu de l'article 4, paragraphe 1^{er} est punissable d'une amende administrative de 800

psychische aandoeningen die in wisselwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten, daadwerkelijk en op gelijke voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen.

Het Hof van Justitie herinnert eraan dat op grond van artikel 5 van de richtlijn 2000/78/EG de werkgever verplicht is om t.a.v. een werknemer met een handicap te voorzien in redelijke aanpassingen, tenzij deze een onevenredige belasting voor de werkgever zouden meebrengen.

Het Hof bevestigt dat dit begrip niet-beperkend moet worden uitgelegd, en dat aanpassingen aan het werkritme en aan de taakverdeling binnen de onderneming als redelijke aanpassingen kunnen worden beschouwd.

In dit kader kan ook worden gerefereerd naar de “redelijke aanpassingen” waarvan sprake is in artikel 4 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, nl. “passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen”.

De tweede paragraaf van dit artikel voorziet dat de Koning de bevoegde ambtenaren aanduidt om het toezicht uit te oefenen op de naleving van de bovengenoemde verplichting en dat zij dit toezicht uitoefenen overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek.

Art. 5

De eerste paragraaf van artikel 5 voorziet dat de werkgever die gemiddeld 50 of meer werknemers tewerkstelt, en die de verplichting die op hem rust ingevolge artikel 4, paragraaf 1 niet respecteert, strafbaar is met een administratieve geldboete van

euros par travailleur en incapacité de travail concerné.

Cette obligation vise explicitement un travailleur individuel. Il ne s'agit donc pas d'une mesure collective. L'amende administrative peut donc uniquement être infligée quand l'inspection constate que l'employeur n'a pas adopté des efforts suffisants vis-à-vis de ce travailleur individuel. Il s'ensuit qu'il n'y a donc pas de multiplication par le nombre total de travailleurs de l'entreprise, mais éventuellement par le nombre de travailleurs en incapacité de travail à l'égard desquels l'employeur n'a pas fourni les efforts raisonnables.

Le paragraphe 2 prévoit que l'amende précitée est infligée par l'administration compétente visée dans les articles 16, 3° et 70 du Code pénal social, à savoir la Direction des amendes administratives du Service public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Cette dernière est actuellement désignée par l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2011 portant exécution des articles 16, 13°, 17, 20, 63, 70 et 88 du Code pénal social et fixant la date d'entrée en vigueur de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social.

Le même paragraphe prévoit que ce sont les règles prévues aux articles 74 à 91 et 111 à 116 du Code pénal social qui vont s'appliquer. Il s'agit des articles relatifs à la poursuite administrative par l'administration compétente et à la décision administrative en tant que telle, à son paiement et recouvrement et aux règles applicables aux amendes administratives.

Le paragraphe 3 de cet article prévoit que la décision infligeant l'amende administrative est susceptible du recours prévu à l'article 3 de la loi du 2 juin 2010 comportant des dispositions de droit pénal social et dans les formes, délai et champ d'application visés à cet article.

800 euro per betrokken arbeidsongeschikte werknemer.

Deze verplichting is uitdrukkelijk gericht op een individuele werknemer; het gaat dus niet om collectieve maatregelen. De administratieve geldboete kan dan ook alleen worden opgelegd wanneer de inspectie vaststelt dat de werkgever ten aanzien van deze individuele werknemer onvoldoende inspanningen heeft gedaan. Er is daarom ook geen vermenigvuldiging met het totaal aantal werknemers van de onderneming, maar eventueel wel met het aantal arbeidsongeschikte werknemers t.a.v. wie de werkgever geen redelijke inspanningen heeft gedaan.

Paragraaf 2 voorziet dat de bovengenoemde boete wordt opgelegd door de bevoegde administratie bedoeld in de artikelen 16, 13° en 70 van het Sociaal Strafwetboek, zijnde de Directie van de Administratieve geldboeten van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze laatste is momenteel aangeduid door het Koninklijk Besluit van 1 juli 2011 tot uitvoering van de artikelen 16, 13°, 17, 20, 63, 70 en 88 van het Sociaal Strafwetboek en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht.

Dezelfde paragraaf voorziet dat de regels voorzien in de artikelen 74 tot 91 en 111 tot 116 van het Sociaal Strafwetboek van toepassing zullen zijn. Het betreft de artikelen over de administratieve vervolging door de bevoegde administratie, over de administratieve beslissing als zodanig, over de betaling ervan en het herstel en over de op administratieve geldboeten van toepassing zijnde regels.

Paragraaf 3 van dit artikel voorziet dat de beslissing die de administratieve geldboete oplegt vatbaar is voor beroep voorzien in artikel 3 van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht en volgens de vormen, termijn en reikwijdte bedoeld in dat artikel.

Étant donné qu'il se pourrait que, dans certains cas, aussi bien la sanction visée à l'article 5 que la cotisation de réparation visée à l'article 6 soient d'application pour une seule et même infraction, il est évident que les administrations compétentes n'appliqueront qu'une de ces deux dispositions, faisant que l'employeur ne sera redevable que d'une seule compensation unique pour un seul et même travailleur. Ces dispositions ont notamment toutes deux pour but d'imposer le respect d'une même règle. Bien que, tout comme la cotisation due à l'article 22 quater de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, la cotisation due conformément à l'article 6 ne constitue pas une sanction mais bien une mesure de nature principalement civile dans l'intérêt du financement de la sécurité sociale, celle-ci pourrait, en combinaison avec l'application de l'article 5, être perçue comme une double sanction.

Section 2. La non-élaboration d'un plan de réintégration ou d'un rapport motivé

Art. 6

Cet article vise la situation dans laquelle l'employeur qui occupe en moyenne 50 travailleurs ou plus, ne transmet pas, dans le délai requis, un plan de réintégration ou un rapport motivé au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail, alors que le conseiller en prévention-médecin du travail a estimé qu'un autre travail ou un travail adapté était possible. Cet employeur qui ne respecte donc pas les obligations qui lui incombent devra verser une cotisation spéciale de réparation à l'institution qui sera déterminée par le Roi. Cette cotisation vise à compenser le surcoût pour la sécurité sociale que l'employeur a engendré par son comportement.

Cet article fixe également le montant de cette cotisation ainsi que les modalités pratiques de versement de celle-ci.

Aangezien het in bepaalde gevallen mogelijk kan zijn dat voor eenzelfde inbreuk zowel de sanctie uit artikel 5 als de herstelbetaling van artikel 6 van deze wet zouden kunnen toepasbaar zijn, is het evident dat de bevoegde administraties slechts één van deze twee bepalingen zullen toepassen waardoor een werkgever maar één keer een vergoeding voor dezelfde werknemer verschuldigd zal zijn. Beide bepalingen zijn er immers op gericht om een correcte naleving van dezelfde regel af te dwingen. Alhoewel net zoals voor de bijdrage verschuldigd bij artikel 22 quater van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, de bijdrage verschuldigd overeenkomstig artikel 6 geen sanctie is maar een maatregel van hoofdzakelijk burgerlijke aard uitmaakt in het belang van de financiering van de sociale zekerheid, kan ze in combinatie met de toepassing van artikel 5 als een dubbele sanctionering overkomen.

Afdeling 2. Het niet opmaken van een re-integratieplan of gemotiveerd verslag

Art. 6

Dit artikel heeft betrekking op de situatie waarbij de werkgever die gemiddeld 50 of meer werknemers tewerkstelt, binnen de voorziene termijn geen re-integratieplan of een gemotiveerd verslag bezorgt aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, alhoewel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van oordeel was dat ander of aangepast werk mogelijk was. Deze werkgever die zich dus niet houdt aan de verplichtingen die hij moet nakomen, zal een bijzondere herstelbijdrage moeten betalen aan een instelling die door de Koning zal worden bepaald. Deze bijdrage heeft tot doel de meerkosten voor de sociale zekerheid die de werkgever door zijn gedrag heeft veroorzaakt, te compenseren.

Dit artikel bepaalt ook het bedrag van deze bijdrage evenals de praktische modaliteiten voor de storting ervan.

Avant d'appliquer la cotisation, l'employeur est notifié par voie électronique de son manquement aux obligations telles que décrites à l'alinéa 1^{er} du présent article. Il a alors un délai de 14 jours ouvrables pour encore faire le nécessaire.

Voordat de bijdrage wordt toegepast wordt de werkgever via elektronische weg op de hoogte gebracht dat hij niet aan zijn verplichtingen zoals omschreven in het eerste lid van dit artikel voldoet. Hierbij krijgt hij een extra termijn van 14 werkdagen om alsnog het nodige te doen.

CHAPITRE 4 – LA RESPONSABILISATION DES TITULAIRES

Art. 7

Cet article modifie l'article 80 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994. Cette modification ajoute à la liste des compétences du Comité de gestion des indemnités d'incapacité de travail pour les travailleurs salariés, la possibilité de renoncer en tout ou en partie à une réduction d'indemnité lorsqu'un titulaire ne respecte pas ses obligations concrètes dans le cadre de la réinsertion socioprofessionnelle.

Art. 8

Cet article insère trois alinéas à l'article 100, § 1^{er}/1, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, la disposition légale traitant de la réinsertion socioprofessionnelle des travailleurs en incapacité de travail.

Les deux premiers nouveaux alinéas, les nouveaux troisième et quatrième alinéas de l'article 100, § 1^{er}/1, introduisent deux nouvelles règles de conduite pour les titulaires disposant des capacités restantes, c'est-à-dire les titulaires qui disposent de suffisamment de possibilités pour reprendre le travail durablement dans un emploi relevant du marché du travail régulier. La première nouvelle règle de conduite prévoit qu'il est attendu d'un bénéficiaire ayant des capacités restantes suffisantes qu'il fasse les efforts nécessaires afin d'user

HOOFDSTUK 4 – DE RESPONSABILISERING VAN DE GERECHTIGDEN

Art. 7

Dit artikel wijzigt artikel 80 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Hierdoor wordt de mogelijkheid om geheel of gedeeltelijk af te zien van een vermindering van een uitkering, wanneer een gerechtigde zich niet houdt aan zijn concrete verplichtingen in het kader van de sociaalprofessionele re-integratie, toegevoegd aan de lijst van de bevoegdheden van het Beheerscomité van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor werknemers.

Art. 8

Dit artikel voegt drie leden toe aan artikel 100, § 1/1, van de wet van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de wettelijke bepaling die handelt over de sociaalprofessionele re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers.

De eerste twee nieuwe leden, het nieuwe derde en vierde lid van artikel 100, § 1/1, voeren twee nieuwe gedragsregels in voor gerechtigden die over restcapaciteiten beschikken, dat wil zeggen gerechtigden die over voldoende mogelijkheden beschikken om opnieuw duurzaam aan het werk te gaan in een betrekking die behoort tot de reguliere arbeidsmarkt. De eerste nieuwe gedragsregel luidt dat er van een gerechtigde die voldoende restcapaciteiten heeft, wordt verwacht dat hij de nodige inspanningen levert om deze restcapaciteiten

utilement de ces capacités restantes dans le cadre d'un trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle. La deuxième nouvelle règle de conduite prévoit qu'un bénéficiaire ayant des capacités restantes suffisantes est tenu de coopérer raisonnablement à la bonne exécution du trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle

Ces deux nouvelles règles de conduite sont traduites dans le nouveau cinquième alinéa de l'article 100, § 1er/1, en trois obligations concrètes pour les titulaires. Premièrement, les titulaires doivent remplir minutieusement le questionnaire qu'ils reçoivent de leur mutualité au cours du deuxième mois de leur incapacité de travail, par exemple, et renvoyer ce questionnaire rempli à leur mutualité dans les délais. En effet, ces questionnaires servent précisément à faire une première estimation des capacités restantes. Deuxièmement, les titulaires doivent se faire examiner par le médecin-conseil de la mutualité dans le cadre d'un examen médico-social qui, dans le cadre d'un trajet de réintégration par le biais de ce médecin-conseil, a lieu au cours du quatrième mois d'incapacité de travail. L'objectif de l'examen médico-social est, en effet, de préciser les capacités restantes du titulaire. Troisièmement, les titulaires doivent se présenter à l'entretien avec le médecin-conseil pour discuter du contenu du projet de plan de réintégration. Cet entretien a normalement lieu au cours du sixième mois du trajet de réintégration par l'intermédiaire du médecin-conseil.

Le non-respect de l'une de ces trois obligations concrètes peut donner lieu à une réduction de l'indemnité d'incapacité de travail pendant un mois, tel que prévu à l'article 9. Ces trois obligations concrètes doivent dès lors être considérées comme de nouvelles conditions d'octroi de l'indemnité d'incapacité de travail, étant donné que la jouissance de l'indemnité y est conditionnée

nuttig aan te wenden in een re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie. De tweede nieuwe gedragsregel houdt in dat een gerechtigde die voldoende restcapaciteiten heeft, redelijkerwijze moet meewerken aan de goede uitvoering van het re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie.

Deze twee nieuwe gedragsregels worden in het nieuwe vijfde lid van artikel 100, § 1/1, vertaald in drie concrete verplichtingen voor de gerechtigden. Ten eerste moeten de gerechtigden de vragenlijst, die ze bijvoorbeeld in de loop van de tweede maand van hun arbeidsongeschiktheid ontvangen van hun ziekenfonds, nauwgezet invullen en de ingevulde vragenlijst tijdig terugbezorgen aan hun ziekenfonds. Deze vragenlijsten dienen immers juist om een eerste inschatting van de restcapaciteiten te kunnen maken. Ten tweede moeten de gerechtigden zich door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds laten onderzoeken in het kader van een medisch-sociaal onderzoek dat, in het kader van een re-integratietraject via die adviserend geneesheer, plaatsvindt in de loop van de vierde maand arbeidsongeschiktheid. De bedoeling van het medisch-sociaal onderzoek is immers om de restcapaciteiten van de gerechtigde nader te bepalen. Ten derde moeten de gerechtigden zich aanbieden op het gesprek met de adviserend geneesheer om de inhoud van het ontwerp van re-integratieplan te bespreken. Dit gesprek vindt normalerwijze plaats tijdens de zesde maand van het re-integratietraject via de adviserend geneesheer.

Het niet-nakomen van één van deze drie concrete verplichtingen kan leiden tot een vermindering van de arbeidsongeschiktheidsuitkering gedurende één maand zoals voorzien in artikel 9. Deze drie concrete verplichtingen moeten dan ook als nieuwe toekenningsvoorwaarden voor de arbeidsongeschiktheidsuitkering worden aangezien, vermits het genot van de volledige uitkering er afhankelijk van wordt gemaakt.

Il a été choisi explicitement de ne pas obliger le titulaire à signer un projet de plan de réintégration qui est proposé. En effet, une telle obligation irait à l'encontre du caractère volontaire d'un trajet de réintégration visant une réinsertion socioprofessionnelle, qui est l'une des conditions fondamentales auxquelles il faut satisfaire en vue d'un trajet de réintégration couronné de succès. Dans leurs avis sur la réintégration des travailleurs en incapacité de travail, les partenaires sociaux ont toujours insisté aussi sur ce caractère volontaire. La possibilité qui est donnée à un titulaire de refuser un projet de plan de réintégration proposé doit également garantir l'indispensable travail sur mesure. En effet, il est à craindre que ne soient bientôt plus proposés que des plans de réintégration standardisés, qui concerneraient tous les cas possibles, si les titulaires ne pouvaient pas refuser le projet de plan de réintégration proposé sans risquer aucune conséquence négative.

À cela s'ajoute le fait que l'obligation dans le chef d'un titulaire de signer un projet de plan de réintégration proposé peut, dans certains cas, aller à l'encontre de l'interdiction du travail forcé qui est inscrite, entre autres, dans la convention n° 29 de l'OIT de 1930. Un plan de réintégration peut impliquer qu'un titulaire accepte un certain emploi qui est adapté à ses circonstances

Un titulaire doit pouvoir accepter librement cet emploi. Un titulaire doit également pouvoir quitter librement cet emploi s'il apparaît que l'emploi n'est pas adapté à la situation individuelle de ce titulaire. Si des conséquences étaient associées au fait de ne pas accepter ou de quitter un emploi, sous la forme d'une réduction de l'indemnité d'incapacité de travail, l'interdiction du travail forcé serait compromise. En effet, il est question de travail forcé lorsqu'une personne accepte un certain emploi parce que, dans le cas contraire, elle perdrait (partiellement) une

Er is expliciet voor gekozen om de gerechtigde niet te verplichten om een aangeboden ontwerp van re-integratieplan te ondertekenen. Dit zou immers indruisen tegen het vrijwillig karakter van een re-integratietraject gericht op een sociaalprofessionele re-integratie, één van de basisvoorwaarden waaraan voldaan moet worden met het oog op een succesvol re-integratietraject. In hun adviezen over de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers hebben de sociale partners dit vrijwillig karakter ook altijd benadrukt. De mogelijkheid die aan een gerechtigde wordt gegeven om een aangeboden ontwerp van re-integratieplan te weigeren dient ook om het noodzakelijke maatwerk te waarborgen. Er kan immers gevreesd worden dat al gauw enkel gestandaardiseerde re-integratieplannen zullen worden aangeboden die op alle mogelijke gevallen betrekking zouden hebben, indien de gerechtigden het aangeboden ontwerp van re-integratieplan niet zouden kunnen weigeren zonder enig nadelig gevolg te riskeren.

Daar komt bij dat de verplichting in hoofde van een gerechtigde om een aangeboden ontwerp van re-integratieplan te ondertekenen in sommige gevallen kan indruisen tegen het verbod van dwangarbeid dat onder meer bepaald wordt in het IAO-Verdrag nr. 29 van 1930. Een re-integratieplan kan inhouden dat een gerechtigde een bepaalde tewerkstelling opneemt die aan zijn omstandigheden aangepast is.

Een gerechtigde moet vrij die tewerkstelling kunnen opnemen. Een gerechtigde moet eveneens die tewerkstelling vrij kunnen verlaten als die toch niet aangepast blijkt te zijn aan de individuele situatie van die gerechtigde. Indien aan het niet-opnemen of het verlaten van een tewerkstelling gevolgen zouden worden gekoppeld in de vorm van een vermindering van de arbeidsongeschiktheidsuitkering, dan zou het verbod op dwangarbeid in het gedrang komen. Er is immers sprake van dwangarbeid als een persoon een bepaalde betrekking opneemt omdat hij anders een (deel van een) uitkering of een ander voordeel

indemnité ou un autre avantage²³. Pour cette raison, le maintien d'une prestation de sécurité sociale qui dépend de l'accomplissement d'un certain nombre de périodes d'emploi ou du paiement de cotisations pendant une certaine période, comme les indemnités d'incapacité de travail dans le cadre de la loi du 14 juillet 1994, ne peut être conditionné à une obligation d'exercer un emploi spécifique²⁴.

Pour terminer, l'occasion est saisie d'introduire une correction purement technique dans le texte néerlandais au premier alinéa actuel et futur de l'article 100, § 1er/1.

Art. 9

Cet article insère un nouvel article 134/1 dans la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Le premier paragraphe dispose que c'est le médecin-conseil qui veille au respect des trois nouvelles obligations concrètes des titulaires qui sont énumérées au nouveau cinquième alinéa de l'article 100, § 1er/1, de la même loi du 14 juillet 1994 et qui, le cas échéant, applique une réduction pendant un mois. Lorsqu'un titulaire néglige de remplir un questionnaire ou de le retourner à la mutualité, l'indemnité est réduite de 5 pour cent. Lorsqu'un titulaire ne se présente pas à l'examen médico-social ou à l'entretien avec le médecin-conseil pour discuter du contenu du projet de plan de réintégration, l'indemnité est réduite de dix pour cent.

verliest²⁵. Om die reden kan het behoud van een socialezekerheidsuitkering die afhangt van het vervullen van een aantal tijdvakken van arbeid of van het betalen van bijdragen gedurende een zekere periode, zoals de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in het kader van de wet van 14 juli 1994, niet afhankelijk worden gesteld van een verplichting om een welbepaalde job uit te voeren²⁶.

Ten slotte wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt om een puur technische tekstcorrectie door te voeren in de Nederlandse tekst van het huidige en ook toekomstige eerste lid van artikel 100, § 1/1.

Art. 9

Dit artikel voegt een nieuw artikel 134/1 in de wet van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, in.

De eerste paragraaf stipuleert dat het de adviserend geneesheer is die waakt over de naleving van de drie nieuwe concrete verplichtingen voor de gerechtigden die opgesomd worden in het nieuwe vijfde lid van artikel 100, § 1/1, van dezelfde wet van 14 juli 1994 en die, in voorkomend geval, overgaat tot een vermindering gedurende één maand. Wanneer een gerechtigde nalaat een vragenlijst in te vullen of die terug te bezorgen aan het ziekenfonds, wordt de uitkering met vijf procent verminderd. Wanneer een gerechtigde zich niet aanbiedt op het medisch-sociaal onderzoek of op het gesprek met de adviserend geneesheer om de inhoud van het

²³ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, "Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (no. 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 », OIT, 1979, § 21.

²⁴ "Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations", OIT, 1998, § 106 en Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, "Etude d'ensemble relative à la convention (no. 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 », IAO, 2007, § 129.

²⁵ Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, "Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (no. 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 », IAO, 1979, § 21.

²⁶ "Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations", IAO, 1998, § 106 en Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, "Etude d'ensemble relative à la convention (no. 29) sur le travail forcé, 1930, et la convention (no. 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 », IAO, 2007, § 129.

Les trois paragraphes suivants, à savoir le deuxième, le troisième et le quatrième paragraphes, définissent la procédure à suivre pour procéder éventuellement à une réduction de l'indemnité. D'abord, le titulaire est mis en demeure par courrier recommandé. De cette manière, une nouvelle occasion de se mettre en ordre est offerte au titulaire. Si, toutefois, le titulaire continue de ne pas respecter l'obligation en question, la réduction de l'indemnité pourra seulement avoir lieu lorsque le médecin-conseil aura vérifié un élément supplémentaire : le bénéficiaire a-t-il une raison valable pour son comportement ou non ? L'indemnité pourra seulement être réduite s'il apparaît que le titulaire n'a pas de motif valable pour ses manquements. La « justification raisonnable » utilisée dans le texte de loi doit être interprétée comme synonyme d'un motif valable. Cette formulation générale a été expressément choisie. En effet, de cette manière, il sera possible de traiter de façon adéquate la multitude de situations différentes et, par conséquent, la multitude de motifs possibles en tous genres qui peuvent être avancés pour légitimer convenablement un certain comportement

Le cinquième paragraphe détermine comment la décision de réduire l'indemnité de cinq ou dix pour cent pendant un mois est portée à la connaissance du titulaire. Ce paragraphe établit également le délai de prescription de deux ans qui est applicable. Il s'agit du délai de prescription habituel dans le cadre de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Le sixième paragraphe accorde au Comité de gestion des indemnités d'incapacité de travail pour les travailleurs salariés la compétence de renoncer en tout ou en partie à une réduction d'indemnité imposée dans certains cas dignes d'intérêt. Le Comité de gestion a

ontwerp van re-integratieplan te bespreken, wordt de uitkering met tien procent verminderd.

De volgende drie paragrafen, de tweede, derde en vierde paragraaf, leggen de procedure vast die gevolgd moet worden om eventueel tot een vermindering van de uitkering over te gaan. Eerst wordt de gerechtigde via een aangetekende zending in gebreke gesteld. Er wordt op die wijze aan de gerechtigde een nieuwe kans gegeven om zich in regel te stellen. Laat de gerechtigde evenwel verder na om de verplichting in kwestie na te leven, dan kan de vermindering van de uitkering pas doorgang vinden als de adviserend geneesheer nog één bijkomend element heeft geverifieerd: heeft de gerechtigde al dan niet een geldige reden voor zijn gedrag? Pas als blijkt dat de gerechtigde geen geldige reden heeft voor zijn tekortkomingen, kan de uitkering verminderd worden. De in de wettekst gebruikte "geldige rechtvaardiging" moet als een synoniem voor een geldige reden worden geïnterpreteerd. Er is uitdrukkelijk voor deze algemene formulering gekozen. Zodoende kan immers adequaat worden omgegaan met de veelheid van verschillende situaties en dus met de veelheid van allerlei mogelijke redenen die kunnen worden ingeroepen om een bepaalde handelwijze naar behoren te legitimeren.

De vijfde paragraaf bepaalt hoe de beslissing om de uitkering met vijf of tien procent te verminderen gedurende één maand ter kennis wordt gebracht van de gerechtigde. Deze paragraaf legt eveneens de toepasselijke verjaringstermijn vast, twee jaar. Dit is de gebruikelijke verjaringstermijn in het kader van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

De zesde paragraaf geeft aan het Beheerscomité van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor werknemers de bevoegdheid om in bepaalde behartigenswaardige gevallen geheel of gedeeltelijk af te zien van een opgelegde

déjà une compétence similaire, par exemple, dans le cadre de l'article 101 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.

Le septième paragraphe détermine quand un envoi recommandé est réputé avoir été reçu par le titulaire lorsque cet envoi recommandé est envoyé par la poste. Lorsque la décision de réduire l'indemnité est également communiquée au titulaire par envoi recommandé à la poste, il est déterminé à partir de quand le délai de prescription de deux ans commence à courir

Art. 10

Cet article modifie l'article 153, § 1er, de la même loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. En conséquence, la responsabilité de veiller au respect des obligations du titulaire dans le cadre de la réinsertion socioprofessionnelle et de réduire éventuellement l'indemnité est ajoutée à la liste des tâches du médecin-conseil.

CHAPITRE 5 – LA RESPONSABILISATION DES ACTEURS CONCERNÉS PAR LA RÉINTEGRATION SOCIO- PROFESSIONNELLE DES PERSONNES INCAPABLES DE TRAVAILLER

Art. 11

Cet article est relatif à la collaboration entre les organismes assureurs, les services de prévention et de protection au travail, les employeurs et les travailleurs. Il donne compétence au Roi pour déterminer les informations que ces acteurs doivent communiquer aux institutions de sécurité sociale.

vermindering van een uitkering. Een gelijkaardige bevoegdheid heeft het Beheerscomité bijvoorbeeld al in het kader van artikel 101 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

De zevende paragraaf bepaalt wanneer een aangetekende zending geacht wordt te zijn ontvangen door de gerechtigde wanneer die aangetekende zending via de post wordt verstuurd. Wanneer de beslissing om de uitkering te verminderen ook via een ter post aangetekende zending aan de gerechtigde wordt gecommuniceerd, wordt vastgesteld vanaf wanneer de verjaringstermijn van twee jaar begint te lopen.

Art. 10

Dit artikel wijzigt artikel 153, §1, van dezelfde wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Hierdoor wordt de verantwoordelijkheid om te waken over de verplichtingen van de gerechtigde in het kader van de sociaalprofessionele re-integratie en eventueel de uitkering te verminderen toegevoegd aan de takenlijst van de adviserend geneesheer.

HOOFDSTUK 5 – DE RESPONSABILISERING VAN DE ACTOREN DIE BETROKKEN ZIJN BIJ DE SOCIAALPROFESSIONELE RE- INTEGRATIE VAN ARBEIDSONGESCHIKTEN

Art. 11

Dit artikel heeft betrekking op de samenwerking tussen de verzekeringsinstellingen, de diensten voor preventie en bescherming op het werk, de werkgevers en de werknemers. De Koning wordt hierbij gemachtigd om te bepalen welke informatie deze actoren aan de socialezekerheidsinstellingen moeten mededelen.

Art. 12

Cet article précise le délai laissé aux ministres pour soumettre la législation à l'évaluation des partenaires sociaux.

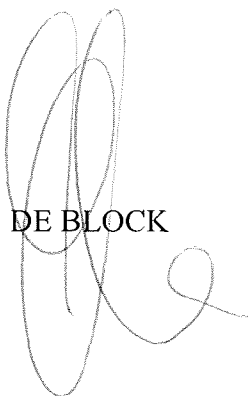
Art. 12

Dit artikel heeft betrekking op de termijn waarin de Ministers initiatief nemen om de wetgeving te laten evalueren door de sociale partners.

La Ministre des Affaires sociales,

De Minister van Sociale zaken,

M. DE BLOCK

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a trailing flourish, positioned over the printed name M. DE BLOCK.

Le Ministre de l'Emploi,

De Minister van Werk,

K. PEETERS