

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

AVANT-PROJET DE LOI PORTANT DES DISPOSITIONS DIVERSES RELATIVES A L'INCAPACITE DE TRAVAIL

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Sur la proposition du ministre du Travail.

NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :

Le ministre du Travail est chargé de présenter, en notre nom, à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

Chapitre 1^{er} – Disposition introductive

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

Chapitre 2 – Modification de la réglementation relative à production d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail

Art. 2. Dans l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, un paragraphe 2/1 est inséré, rédigé comme suit :

« § 2/1. Par dérogation au § 2, alinéas 2 et 3, le travailleur n'est pas tenu, trois fois par année calendrier, de produire un certificat médical pour le premier jour d'une incapacité de travail. Le cas échéant, il communique immédiatement à l'employeur l'adresse où il séjourne durant ce premier jour d'incapacité de travail.

Les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs au 1^{er} janvier de l'année calendrier au cours de laquelle survient l'incapacité de travail, peuvent déroger à l'alinéa 1^{er} par convention collective de travail ou par règlement de travail. ».

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
WERKGELEGENHEID, ARBEID EN
SOCIAAL OVERLEG

VOORONTWERP VAN WET HOUDENDE DIVERSE BEPALINGEN BETREFFENDE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Op de voordracht van de minister van Werk.

HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ:

De minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

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

Hoofdstuk 2 – Wijziging van de regeling inzake het voorleggen van een geneeskundig getuigschrift in geval van arbeidsongeschiktheid

Art. 2. In artikel 31 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende:

“§ 2/1. In afwijking van § 2, tweede en derde lid, is de werknemer er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid. In voorkomend geval deelt hij de werkgever onmiddellijk mee op welk adres hij zal verblijven tijdens deze eerste dag van arbeidsongeschiktheid.

De ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen op 1 januari van het kalenderjaar waarin de arbeidsongeschiktheid zich voordoet, kunnen afwijken van het eerste lid door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.”.

Chapitre 3 – Modification des conditions pour faire appel à la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail

Art. 3. L'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, rétabli par la loi du 20 décembre 2016, est remplacé comme suit :

« Art. 34. § 1^{er}. L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure après que la procédure déterminée au paragraphe 2 a été suivie.

La procédure visée au paragraphe 2 ne peut être entamée que lorsque le travailleur a été en incapacité de travail ininterrompue durant une période d'au moins neuf mois et pour autant que, pour le travailleur, aucun trajet de réintégration ne soit en cours au sens du Code sur le bien-être. Cette période de neuf mois est interrompue lorsque le travailleur reprend effectivement le travail, à moins que le travailleur, au cours des quatorze premiers jours de cette reprise du travail, soit à nouveau en incapacité de travail, auquel cas cette période est censée ne pas être interrompue.

§ 2. Le travailleur ou l'employeur notifie à l'autre partie ainsi qu'au conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise, au moyen d'un envoi recommandé, l'intention de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, conformément à la procédure spécifique prévue par le Code sur le bien-être au travail. La notification émanant de l'employeur mentionne le droit du travailleur de demander au conseiller en prévention-médecin du travail, conformément à la procédure spécifique prévue par le Code sur le bien-être au travail, que les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail soient examinées, s'il a été constaté qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. La notification émanant de l'employeur mentionne également le droit du travailleur de se faire assister par la délégation syndicale de l'entreprise au cours de cette procédure, conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

Hoofdstuk 3 – Wijziging van de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen

Art. 3. Artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hersteld bij de wet van 20 december 2016, wordt vervangen als volgt:

“Art. 34. § 1. De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat de procedure bepaald in paragraaf 2 gevolgd werd.

De procedure bepaald in paragraaf 2 kan slechts worden opgestart wanneer de werknemer gedurende een termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, en voor zover voor de werknemer geen re-integratietraject bedoeld in de codex over het welzijn op het werk lopende is. Deze termijn van negen maanden wordt onderbroken wanneer de werknemer effectief het werk hervat, tenzij de werknemer binnen de eerste veertien dagen van deze werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, in welk geval deze termijn wordt geacht niet onderbroken te zijn.

§ 2. De werknemer of de werkgever geeft aan de andere partij, evenals aan de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming, door middel van een aangetekende zending, kennis van de intentie om na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten overeenkomstig de bijzondere procedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk. De kennisgeving die uitgaat van de werkgever maakt melding van het recht van de werknemer om, overeenkomstig de bijzondere procedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk, aan de preventieadviseur-arbeidsarts te vragen dat de mogelijkheden voor aangepast of ander werk onderzocht worden, indien wordt vastgesteld dat het voor hem onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten. De kennisgeving die uitgaat van de werkgever maakt tevens melding van het recht van de werknemer om zich tijdens deze procedure te laten bijstaan door de vakbondsafvaardiging van de onderneming, overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

Après réception de la notification visée à l'alinéa 1er, le conseiller en prévention-médecin du travail suit la procédure spécifique déterminée dans le Code du bien-être au travail.

Le contrat de travail ne peut prendre fin pour force majeure médicale que lorsqu'il apparaît de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, qui n'est plus susceptible de recours, ou du résultat de la procédure de recours reprise dans le Code du bien-être au travail, qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu et que :

1° le travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail, conformément à la procédure spécifique du Code du bien-être au travail, ou,

2° le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure spécifique prévue par le Code du bien-être au travail, a remis le rapport motivé au dans lequel il explique pourquoi l'établissement d'un plan pour un travail adapté ou un autre travail est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail, ou,

3° le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail et l'employeur, conformément à la procédure spécifique prévue par le Code du bien-être au travail, a remis au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail le plan pour un travail adapté ou un autre travail refusé par le travailleur.

S'il ne ressort pas de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, ou du résultat de la procédure de recours prévue par le Code du bien-être au travail, qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, cette procédure prend fin sans suite. La partie la plus diligente ne peut recommencer la procédure visée dans ce paragraphe, que lorsque le travailleur atteint à nouveau une période d'au moins neuf mois d'incapacité de travail ininterrompue, tel que prévu dans l'alinéa 1^{er}, à compter du jour suivant la réception de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail ou, si le travailleur a introduit un recours contre cette constatation, à compter du jour suivant la réception du résultat de la procédure de recours.

Na ontvangst van de kennisgeving bedoeld in het eerste lid, doorloopt de preventieadviseur-arbeidsarts de bijzondere procedure zoals bepaald in de codex over het welzijn op het werk.

De arbeidsovereenkomst kan slechts beëindigd worden wegens medische overmacht wanneer uit de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsarts waartegen geen beroep meer mogelijk is, of uit het resultaat van de beroepsprocedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk, blijkt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, en:

1° de werknemer niet gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken overeenkomstig de bijzondere procedure in de codex over het welzijn op het werk, hetzij,

2° de werknemer gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever, overeenkomstig de bijzondere procedure in de codex over het welzijn op het werk, het gemotiveerd verslag waarin hij toelicht waarom het opmaken van een plan voor aangepast of ander werk technisch of objectief onmogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, heeft bezorgd aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsarts, hetzij,

3° de werknemer gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken en de werkgever, overeenkomstig de bijzondere procedure in de codex over het welzijn op het werk, het plan voor aangepast of ander werk dat door de werknemer geweigerd is, heeft bezorgd aan de werknemer en aan preventieadviseur-arbeidsarts.

Indien uit de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsarts, of uit het resultaat de van de beroepsprocedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk, niet blijkt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, eindigt deze procedure zonder gevolg. De meest gerede partij kan de procedure bedoeld in deze paragraaf slechts opnieuw opstarten wanneer de werknemer opnieuw gedurende een termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, zoals bepaald in het eerste lid, te rekenen vanaf de dag na de ontvangst van de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsarts, hetzij, indien de werknemer beroep heeft ingediend tegen deze vaststelling, vanaf de dag na de ontvangst het resultaat van de beroepsprocedure.

§ 3. Le présent article ne porte pas atteinte au droit de mettre fin au contrat de travail moyennant le respect d'un délai de préavis ou le paiement d'une indemnité conformément aux dispositions de la présente loi. »

Chapitre 4 – Modification des conditions pour la neutralisation du salaire garanti dans le cadre de la reprise partielle du travail

Art. 4. Dans l'article 52, § 5, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 20 décembre 2016, les mots « pendant la période d'exécution » sont remplacés par les mots « pendant une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution ».

Art. 5. Dans l'article 73/1 de la même loi, inséré par la loi du 20 décembre 2016, les mots « pendant la période d'exécution » sont remplacés par les mots « pendant une période de vingt semaines à partir du début de l'exécution ».

... , ...

§ 3. Dit artikel doet geen afbreuk aan het recht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits een opzeggingstermijn wordt nageleefd of een vergoeding wordt betaald overeenkomstig de bepalingen van deze wet.”.

Hoofdstuk 4 – Wijziging van de voorwaarden voor de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting

Art. 4. In artikel 52, § 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 20 december 2016, worden de woorden “tijdens de periode van uitvoering” vervangen door de woorden “tijdens een periode van twintig weken vanaf de aanvang van de uitvoering”.

Art. 5. In artikel 73/1 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 20 december 2016, worden de woorden “tijdens de periode van uitvoering” vervangen door de woorden “tijdens een periode van twintig weken vanaf de aanvang van de uitvoering”.

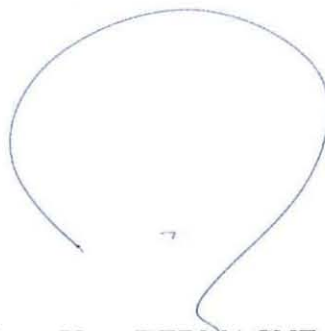
... , le... .

Par le Roi :

Le Ministre du Travail

Van Koningswege :

De Minister van Werk



Pierre-Yves DERMAGNE

ROYAUME DE BELGIQUE

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Avant-projet de loi portant des dispositions diverses relatives à l'incapacité de travail

RESUMÉ

Ce projet de loi contient un certain nombre de mesures en matière de droit du travail relatives à l'incapacité de travail du travailleur pour cause de maladie ou d'accident.

En premier lieu, ce projet de loi modifie la réglementation relative à la production d'un certificat médical. Le travailleur ne sera pas tenu de produire un certificat médical trois fois par année calendaire pour le premier jour d'une incapacité de travail d'un jour.

Deuxièmement, ce projet de loi modifie les conditions permettant de faire appel à la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail. Les travailleurs ou les employeurs qui veulent faire appel à la force majeure médicale devront suivre une nouvelle procédure. Cette procédure sera séparée du trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail.

Troisièmement, ce projet de loi modifie les conditions de neutralisation du salaire garanti dans le cadre de la reprise partielle du travail. La neutralisation du salaire garanti sera limitée dans le temps à une période de vingt semaines.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Ce projet de loi contient un certain nombre de mesures en matière de droit du travail relatives à l'incapacité de travail du travailleur pour cause de maladie ou d'accident.

**Modification de la réglementation relative à
production d'un certificat médical en cas
d'incapacité de travail**

KONINKRIJK BELGIE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid

SAMENVATTING

Dit wetsontwerp bevat een aantal arbeidsrechtelijke maatregelen met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de werknemer wegens ziekte of ongeval.

Ten eerste wijzigt dit wetsontwerp de regeling inzake het voorleggen van een geneeskundig getuigschrift. De werknemer zal er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden zijn een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid.

Ten tweede wijzigt dit wetsontwerp de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De werknemers of werkgevers die een beroep willen doen op medische overmacht zullen een nieuwe procedure moeten volgen. Deze procedure wordt losgekoppeld van het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers.

Ten derde wijzigt dit wetsontwerp de voorwaarden voor de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting. De neutralisatie van het gewaarborgd loon zal in de tijd beperkt worden tot een periode van twintig weken.

MEMORIE VAN TOELICHTING

Dames en heren,

Dit wetsontwerp bevat een aantal arbeidsrechtelijke maatregelen met betrekking tot de arbeidsongeschiktheid van de werknemer wegens ziekte of ongeval.

**Wijziging van de regeling inzake het
voorleggen van een geneeskundig
getuigschrift in geval van
arbeidsongeschiktheid**

En premier lieu, ce projet de loi modifie la réglementation relative à la production d'un certificat médical (chapitre 2). Le travailleur ne sera pas tenu de présenter un certificat médical trois fois par année civile pour le premier jour d'incapacité de travail. Les PME peuvent déroger à cette dispense.

Cette décision a été prise par le gouvernement dans le cadre du budget pluriannuel 2022-2024. Avec cette mesure, le gouvernement entend prudemment emboîter le pas à d'autres pays européens, qui ont déjà supprimé le certificat médical pour les absences de courte durée. Dans ces pays, cette mesure a eu un effet positif sur les absences pour maladie de courte durée et a même entraîné une diminution. En outre, avec cette mesure, le gouvernement vise à réduire la charge administrative pesant sur les médecins généralistes.

Modification des conditions pour faire appel à la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail

Deuxièmement, ce projet de loi modifie les conditions permettant de faire appel à la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail (chapitre 3). Désormais, les travailleurs ou les employeurs qui veulent faire appel à la force majeure médicale devront suivre une nouvelle procédure, qui sera séparée du trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

A cette fin, l'actuel article 34 de la loi du 3 juillet 1978 est modifié. Cet article prévoit actuellement que le contrat de travail d'un travailleur définitivement inapte au travail ne peut être résilié pour force majeure qu'après la fin du trajet de réintégration.

Ten eerste wijzigt dit wetsontwerp de regeling inzake het voorleggen van een geneeskundig getuigschrift (hoofdstuk 2). De werknemer zal er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden zijn een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid. KMO's kunnen afwijken van deze vrijstelling.

Hiertoe werd beslist door de regering in het kader van de meerjarenbegroting 2022-2024. Met deze maatregel beoogt de regering voorzichtig in de voetstappen van andere Europese landen te stappen, waar men de afschaffing van het geneeskundig getuigschrift voor kortdurende afwezigheden wegens ziekte reeds doorvoerde. Deze maatregel heeft in deze landen een positief effect gehad op kortdurend ziekteverzuim en zelfs een daling veroorzaakt. Bovendien beoogt de regering met deze maatregel de administratieve lasten van de huisartsen te verlagen.

Wijziging van de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen

Ten tweede wijzigt dit wetsontwerp de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen (hoofdstuk 3). De werknemers of werkgevers die een beroep willen doen op medische overmacht zullen voortaan een nieuwe procedure moeten volgen, die losgekoppeld wordt van het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers.

Hiertoe wordt het huidige artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 gewijzigd. Dit artikel bepaalt momenteel dat slechts een einde kan worden gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van een definitief arbeidsongeschikte werknemer wegens overmacht nadat het re-integratietraject is beëindigd.

L'objectif du trajet de réintégration, prévu dans le Code du bien-être au travail, est de promouvoir la réintégration ou le réemploi du travailleur qui est temporairement ou définitivement inapte pour le travail convenu. Sur la base d'une évaluation du conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise, il est examiné si un travail adapté ou un autre travail est possible. Le trajet de réintégration peut conduire à la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale si aucun travail adapté ou un autre travail n'est possible au sein de l'entreprise pour un travailleur qui est définitivement inapte pour le travail convenu.

Cette mesure a également été incluse par le gouvernement dans le budget pluriannuel 2022-2024. Cette mesure est étroitement liée aux modifications que le gouvernement entend apporter au trajet de réintégration des travailleurs en incapacité de travail, inclus dans le Code du bien-être au travail (le fameux TRI 2.0).

Avec cette mesure, le gouvernement entend opter pour une approche positive, dans laquelle le trajet de réintégration est déconnecté de la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale. Grâce à l'approche positive du TRI 2.0, on estime que davantage de trajets conduiront à une réintégration efficace des travailleurs.

Le lien actuel crée un mélange des deux procédures alors que le seul objectif du TRI 2.0 est de permettre aux travailleurs de reprendre le travail dans leur propre entreprise après une période d'incapacité de travail et de fournir des conseils appropriés aux employeurs. En se dissociant, l'accent est remis sur la réintégration dans l'entreprise.

La dissociation entre la rupture du contrat de travail pour force majeure médicale et le trajet de réintégration correspond également à la recommandation de la Cour des comptes dans son rapport à la Chambre des représentants du 1^{er} décembre 2021 sur les malades de longue durée et les mesures de réintégration sur le marché du travail. La Cour des comptes constate dans ce rapport qu'une grande partie des parcours de réintégration sont entamés en vue d'obtenir une rupture pour force majeure médicale. Cela crée une charge de travail supplémentaire pour le médecin du travail et augmente artificiellement le nombre de trajets demandés.

De doelstelling van het re-integratietraject, opgenomen in de codex over het welzijn op het werk, is het bevorderen van de re-integratie of wedertewerkstelling van de werknemer die zijn overeengekomen werk tijdelijk of definitief niet kan uitoefenen. Op basis van een beoordeling door de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming wordt onderzocht of aangepast of ander werk mogelijk is. Het re-integratietraject kan leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht wanneer voor een werknemer die definitief arbeidsongeschikt is voor het overeengekomen werk geen passend aangepast of ander werk mogelijk is in de onderneming.

Ook deze maatregel werd door de regering opgenomen in de meerjarenbegroting 2022-2024. Deze maatregel is nauw verbonden met de door de regering beoogde wijzigingen aan het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers, opgenomen in de codex over het welzijn op het werk (het zogenaamde RIT 2.0).

Met deze maatregel beoogt de regering te kiezen voor een positieve aanpak, waarbij het re-integratietraject wordt losgekoppeld van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht. Dankzij de positieve aanpak van het RIT 2.0 zullen naar schatting meer trajecten leiden tot effectieve re-integratie van werknemers.

De actuele koppeling zorgt voor een vermenging van de beide procedures terwijl het RIT 2.0 als enige doelstelling heeft werknemers in het eigen bedrijf terug aan de slag te krijgen na een periode van arbeidsongeschiktheid en om de werkgevers goed te begeleiden. Door los te koppelen wordt opnieuw de focus gelegd op de re-integratie in het bedrijf.

De loskoppeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht en de re-integratietrajecten stemt ook overeen met de aanbeveling van het Rekenhof in zijn Verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers van 1 december 2021 over langdurig zieken en maatregelen tot re-integratie op de arbeidsmarkt. Het Rekenhof stelt in dit verslag vast dat een groot deel van de re-integratietrajecten wordt opgestart met het oog op het verkrijgen van een beëindiging wegens medische overmacht. Dit zorgt voor extra werkdruk bij de arbeidsarts en drijft het aantal aangevraagde trajecten kunstmatig op.

Dans un souci de sécurité juridique pour les parties, une procédure distincte pour la force majeure médicale est prévue. Une rupture pour force majeure médicale reste donc possible, mais il est choisi de ne rendre le début de la procédure possible qu'après un minimum de neuf mois d'incapacité de travail. De cette manière, le gouvernement veut donner toutes les chances aux parties concernées pour que l'exercice de réintégration soit le meilleur possible et donner toutes les chances à une réintégration, en travail adapté ou non, dans sa propre entreprise connue et en confiance après une période d'incapacité de travail.

Le travailleur ou l'employeur peut commencer cette nouvelle procédure au moyen d'une notification à l'autre partie, de même qu'au conseiller en prévention-médecin du travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail doit ensuite suivre la procédure spécifique qui sera prévue dans le Code sur le bien-être au travail. La nouvelle procédure reprise dans le présent projet de loi doit donc être lue conjointement avec le Code sur le bien-être au travail.

Dans le cadre de cette procédure spécifique, le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise examinera en premier lieu s'il est réellement et définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. Si tel est le cas, le travailleur a la possibilité de demander au conseiller en prévention-médecin du travail d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou un autre travail.

Met het oog op rechtszekerheid voor de partijen wordt een afzonderlijke procedure inzake medische overmacht voorzien. Een beëindiging omwille van medische overmacht blijft dus bestaan maar er wordt voor gekozen om het opstarten van de procedure pas mogelijk te maken na minimum negen maanden arbeidsongeschiktheid. Op deze manier wil de regering alle kansen geven aan de betrokken partijen om de re-integratie-oefening zo goed mogelijk te maken en alle kansen te geven aan een wedertewerkstelling, al dan niet in aangepast werk, in het eigen bekende en vertrouwde bedrijf na een periode van arbeidsongeschiktheid.

De werknemer of de werkgever kan deze nieuwe procedure opstarten door een kennisgeving aan de andere partij, evenals aan de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming. De preventieadviseur-arbeidsarts dient vervolgens de bijzondere procedure te doorlopen die hiertoe zal worden opgenomen in de codex over het welzijn op het werk. De nieuwe procedure opgenomen in dit wetsontwerp dient dus samen gelezen te worden met de codex over het welzijn op het werk.

In het kader van deze bijzondere procedure zal de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming in eerste instantie nagaan of het voor de werknemer werkelijk definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten. Indien dit het geval is, heeft de werknemer de mogelijkheid om aan de preventieadviseur-arbeidsarts te vragen dat de mogelijkheden voor aangepast of ander werk onderzocht worden.

Offrir cette possibilité répond également au droit à un aménagement raisonnable pour les personnes handicapées, comme le prévoient la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées et l'article 22 de la Constitution. En effet, selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, les travailleurs définitivement inaptes peuvent être considérés comme des personnes handicapées (voir, notamment, l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 11 avril 2013, affaires jointes C-335/11 et C-337/11, Ring et Skouboe Werge). Le refus du droit à un aménagement raisonnable est une forme autonome de discrimination au sens de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. A cet égard, la loi du 10 mai 2007 permet à la victime d'une discrimination de réclamer, dans certains cas, une indemnisation équivalente à six mois de rémunération brute dans le cadre des relations de travail. Ce droit à un aménagement raisonnable sera également mentionné dans le Code du bien-être au travail.

Selon la nouvelle procédure introduite par ce projet de loi, le contrat de travail du travailleur pour lequel il est définitivement impossible d'effectuer le travail convenu ne peut être résilié pour cause de force majeure médicale que lorsque, soit le travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail, soit l'employeur ne peut pas offrir de travail adapté ou un autre travail, soit le travailleur a refusé l'offre de l'employeur pour un travail adapté ou un autre travail.

Modification des conditions de neutralisation du salaire garanti dans le cadre d'une reprise partielle du travail

Troisièmement, ce projet de loi modifie les conditions de neutralisation du salaire garanti dans le cadre d'une reprise partielle du travail (chapitre 4). La neutralisation du salaire garanti sera limitée dans le temps à une période de vingt semaines.

Door het voorzien van deze mogelijkheid wordt ook tegemoetgekomen aan het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap, zoals voorzien in het VN-verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap en artikel 22 van de Grondwet. Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie kunnen definitief arbeidsongeschikte werknemers immers beschouwd worden als personen met een handicap (zie o.a. het arrest van het Europees Hof van Justitie van 11 april 2013, samengevoegde zaken C-335/11 en C-337/11, Ring en Skouboe Werge). Het recht op redelijke aanpassingen weigeren is een zelfstandige vorm van discriminatie overeenkomstig artikel 14 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. In dit verband biedt de wet van 10 mei 2007 het slachtoffer van discriminatie de mogelijkheid om in bepaalde gevallen een schadevergoeding te eisen die overeenkomt met zes maanden brutoloon in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Naar dit recht op redelijke aanpassingen zal ook worden verwezen in de codex over het welzijn op het werk.

Overeenkomstig de nieuwe procedure ingevoerd door dit wetsontwerp zal de arbeidsovereenkomst van de werknemer voor wie het definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten slechts beëindigd kunnen worden wegens medische overmacht wanneer hetzij de werknemer niet gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, hetzij de werkgever geen aangepast of ander werk kan aanbieden, hetzij de werknemer het door de werkgever aangeboden aangepast of ander werk geweigerd heeft.

Wijziging van de voorwaarden voor de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting

Ten derde wijzigt dit wetsontwerp de voorwaarden voor de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting (hoofdstuk 4). De neutralisatie van het gewaarborgd loon zal in de tijd beperkt worden tot een periode van twintig weken.

A cet effet, les actuels articles 52, § 5 et 73/1 de la loi du 3 juillet 1978 sont modifiés. Ces articles prévoient actuellement qu'aucun salaire garanti n'est dû pendant la période d'exécution d'un travail adapté ou autre travail en vertu de l'article 100, § 2 de la loi sur l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994. Il est fait référence aux prestations de travail autorisées par le médecin-conseil de la mutuelle. La neutralisation n'est donc applicable qu'à la reprise partielle du travail dans ce cadre.

Avec cette mesure, le gouvernement entend répondre à la demande des partenaires sociaux dans les avis du Conseil National du Travail.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Chapitre 1er – Disposition introductive

Article 1^{er}

Cet article définit la base constitutionnelle de la compétence. Il s'agit d'une question visée à l'article 74 de la Constitution.

Chapitre 2 – Modification de la réglementation relative à la production d'un certificat médical en cas d'incapacité de travail

Article 2

L'article 2 de ce projet de loi prévoit une dérogation à cette réglementation concernant la production d'un certificat médical, tel que prévu à l'article 31, § 2, deuxième et troisième alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Hiertoe worden de huidige artikelen 52, § 5 en 73/1 van de wet van 3 juli 1978 gewijzigd. Deze artikelen bepalen op heden dat geen gewaarborgd loon verschuldigd is tijdens de periode van uitvoering van een aangepast of ander werk met toepassing van artikel 100, § 2, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994. Er wordt verwezen naar de toegelaten arbeid door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. De neutralisatie is dus enkel van toepassing op de gedeeltelijke werkhervatting binnen dit kader.

Met deze maatregel beoogt de regering tegemoet te komen aan de vraag van de sociale partners in de adviezen van de Nationale Arbeidsraad.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

Hoofdstuk 1 – Inleidende bepaling

Artikel 1

Dit artikel bepaalt de grondwettelijke bevoegdheidsgrond. Het betreft een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Hoofdstuk 2 – Wijziging van de regeling inzake het voorleggen van een geneeskundig getuigschrift in geval van arbeidsongeschiktheid

Artikel 2

Artikel 2 van dit wetsontwerp voorziet een afwijking van deze regeling inzake het voorleggen van een geneeskundig getuigschrift, zoals voorzien in artikel 31, § 2, tweede en derde lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Selon l'article 31, § 2, alinéa 1^{er}, de la loi du 3 juillet 1978, le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Le deuxième alinéa dispose que le travailleur doit produire un certificat médical à son employeur si une convention collective de travail ou le règlement du travail le prescrit ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite. Le troisième alinéa dispose que, sauf dans les cas de force majeure, le travailleur doit envoyer ou remettre le certificat médical à l'entreprise dans un délai de deux jours ouvrables, à moins qu'un délai différent ne soit prévu par une convention collective de travail ou le règlement du travail.

L'article 2 de ce projet de loi ajoute un nouveau paragraphe 2/1 à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978. Ce paragraphe diffère de la réglementation du § 2, deuxième et troisième alinéa, du même article en disposant que le travailleur n'est pas obligé de produire un certificat médical trois fois par année civile pour le premier jour d'une incapacité de travail.

Cette dispense ne s'appliquera logiquement que dans la mesure où il existe une obligation dans l'entreprise de produire un certificat médical, soit sur la base d'une convention collective de travail, soit sur la base du règlement du travail. Le travailleur qui fait usage de cette dispense ne devra pas non plus produire un certificat médical à la demande de l'employeur.

Cette dispense s'applique aussi bien à une incapacité de travail d'un jour qu'au premier jour d'une période d'incapacité de travail plus longue. En effet, le travailleur ne peut pas savoir à l'avance combien de temps durera son incapacité de travail. Dès lors, le travailleur qui, après le premier jour d'incapacité de travail, détermine que son incapacité de travail durera plus longtemps, pourra également faire usage de cette mesure. Cela évite au travailleur de devoir faire déterminer son incapacité de travail de manière rétroactive. Le cas échéant, le travailleur doit produire un certificat médical à partir du deuxième jour d'incapacité de travail.

Overeenkomstig artikel 31, § 2, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 is de werknemer verplicht zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Het tweede lid bepaalt dat de werknemer een geneeskundig getuigschrift moet voorleggen aan zijn werkgever indien een collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement dit voorschrijft of, bij ontstentenis van dergelijk voorschrift, op verzoek van de werkgever. Het derde lid bepaalt dat de werknemer, behoudens in geval van overmacht, het geneeskundig getuigschrift binnen twee werkdagen moet verzenden of afgeven op de onderneming, tenzij een andere termijn is bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst of door het arbeidsreglement.

Artikel 2 van dit wetsontwerp voegt een nieuwe paragraaf 2/1 toe aan artikel 31 van de wet van 3 juli 1978. Deze paragraaf wijkt af van voormelde regeling in § 2, tweede en derde lid van hetzelfde artikel door te bepalen dat de werknemer er driemaal per kalenderjaar niet toe gehouden is een geneeskundig getuigschrift voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid.

Deze vrijstelling zal logischerwijs enkel van toepassing zijn voor zover er in de onderneming een verplichting bestaat om een geneeskundig getuigschrift voor te leggen, hetzij op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij op basis van het arbeidsreglement. De werknemer die gebruik maakt van deze vrijstelling zal ook geen geneeskundig getuigschrift moeten voorleggen op verzoek van de werkgever.

Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van één dag, als voor de eerste dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. De werknemer kan immers niet op voorhand met zekerheid weten hoelang zijn arbeidsongeschiktheid zal duren. Ook de werknemer die na de eerste dag arbeidsongeschiktheid vaststelt dat zijn arbeidsongeschiktheid langer zal duren, zal dus gebruik kunnen maken van deze maatregel. Op deze wijze wordt vermeden dat de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid retroactief zou moeten laten vaststellen. In voorkomend geval dient de werknemer een geneeskundig getuigschrift voor te leggen vanaf de tweede dag arbeidsongeschiktheid.

Par l'article 2 de ce projet de loi est inséré un nouveau paragraphe 2/1 qui ne déroge pas au §2, premier alinéa de l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978. Le travailleur devra toujours avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail. Le nouveau paragraphe 2/1 introduit également une obligation supplémentaire pour le travailleur qui veut faire usage de cette dispense. Il doit communiquer immédiatement à l'employeur l'adresse à laquelle il séjournera pendant le premier jour d'incapacité de travail. Le simple fait de faire cette communication n'est pas considéré comme une utilisation de la dispense. Le travailleur peut encore choisir de ne pas faire usage de la dispense en produisant un certificat médical (dans le délai applicable dans l'entreprise).

Enfin, le nouveau paragraphe 2/1 prévoit une possibilité de déroger à cette dispense. Seules les entreprises employant moins de 50 travailleurs au 1er janvier de l'année civile en question ont cette possibilité. À cette fin, ils doivent conclure une convention collective de travail ou modifier le règlement du travail. Dès qu'elles dépassent la limite de 50 travailleurs (au 1er janvier de l'année civile concernée), elles ne peuvent plus faire usage de cette dérogation.

Chapitre 3 – Modification des conditions pour faire appel à la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail

Article 3

L'article 3 du présent projet de loi modifie les conditions pour faire appel à la force majeure médicale afin de mettre fin au contrat de travail. Il remplace à cette fin l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail qui, dans sa version actuelle, prévoit comme condition le déroulement et la fin du trajet de réintégration conformément au Code du bien-être au travail.

Le premier paragraphe de l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 prévoit désormais comme condition qu'une nouvelle procédure doit être suivie pour faire appel à la force majeure médicale. Cette procédure est décrite dans le deuxième paragraphe.

De door artikel 2 van dit wetsontwerp ingevoegde nieuwe paragraaf 2/1 wijkt niet af van § 2, eerste lid van artikel 31 van de wet van 3 juli 1978. De werknemer zal dus nog steeds zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte moeten brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. De nieuwe paragraaf 2/1 voert daarnaast een bijkomende verplichting in voor de werknemer die gebruik wil maken van deze vrijstelling. Hij dient de werkgever tevens onmiddellijk mee te delen op welk adres hij zal verblijven tijdens de eerste dag van arbeidsongeschiktheid. Het louter verrichten van deze mededeling wordt niet beschouwd als een gebruik van de vrijstelling. De werknemer kan er na het verrichten van deze mededeling alsnog voor kiezen om geen gebruik te maken van de vrijstelling door een geneeskundig getuigschrift voor te leggen (binnen de in de onderneming geldende termijn).

Ten slotte bepaalt de nieuwe paragraaf 2/1 een mogelijkheid tot afwijking van deze vrijstelling. Enkel de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen op 1 januari van het betrokken kalenderjaar hebben deze mogelijkheid. Hiertoe dienen zij een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten of het arbeidsreglement te wijzigen. Zodra zij de grens van 50 werknemers (op 1 januari van het betrokken kalenderjaar) overschrijden, kunnen zij geen gebruik meer maken van deze afwijking.

Hoofdstuk 3 – Wijziging van de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen

Artikel 3

Artikel 3 van dit wetsontwerp wijzigt de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het vervangt hiertoe artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat in haar huidige versie het doorlopen en beëindigen van het re-integratietraject overeenkomstig de codex over het welzijn op het werk als voorwaarde stelt.

De eerste paragraaf van artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 stelt voortaan als voorwaarde voor een beroep op medische overmacht dat een nieuwe procedure moet gevolgd worden. Deze procedure wordt beschreven in de tweede paragraaf.

Cette nouvelle procédure ne peut être entamée par le travailleur ou l'employeur que lorsque le travailleur est en incapacité de travail ininterrompue durant une période de neuf mois au moins et pour autant que, pour le travailleur, aucun trajet de réintégration ne soit en cours au sens du Code sur le bien-être au travail.

Cette période de neuf mois n'est interrompue que par une reprise effective du travail. Elle n'est pas interrompue par un dimanche ou un jour férié, un jour habituel d'inactivité, un jour d'inactivité propre au régime de travail à temps partiel du travailleur ou une période de suspension de l'exécution du contrat de travail.

Par dérogation à ce qui précède, cette période est cependant réputée ne pas être interrompue lorsque le travailleur est à nouveau en incapacité de travail dans les quatorze premiers jours de la reprise du travail. Cette période de quatorze jours a été prévue par analogie avec la période de rechute prévue par la réglementation relative au salaire garanti.

La nouvelle procédure est entamée au moyen d'une notification à l'autre partie au contrat de travail, de même qu'au conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise, de l'intention de déterminer s'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu.

Après réception de cette notification, le conseiller en prévention-médecin du travail suit la procédure spécifique prévue dans le Code du bien-être au travail. Il est ici fait référence à la « Procédure spécifique dans le cadre de l'article 34 de la Loi relative aux contrats de travail » qui sera insérée à cet effet dans le livre Ier, titre 4, chapitre VI, section 3 du Code du bien-être au travail (article I.4-82/1).

Deze nieuwe procedure kan pas opgestart worden door de werknemer of de werkgever wanneer de werknemer gedurende een termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, en voor zover voor de werknemer geen re-integratietraject bedoeld in de codex over het welzijn op het werk lopende is.

Deze termijn van negen maanden wordt slechts onderbroken door een effectieve werkhervatting. Hij wordt niet onderbroken door een zon- of feestdag, een gewone inactiviteitsdag, een inactiviteitsdag eigen aan de deeltijdse arbeidsregeling van de werknemer of een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

In afwijking hiervan wordt deze termijn evenwel geacht niet onderbroken te zijn wanneer de werknemer binnen de eerste veertien dagen van deze werkhervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt. Deze periode van veertien dagen werd opgenomen naar analogie met de hervaltermijn voorzien in de regelgeving inzake gewaarborgd loon.

De nieuwe procedure wordt opgestart door middel van een kennisgeving aan de andere partij bij de arbeidsovereenkomst, evenals aan de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming, van de intentie om na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten.

Na ontvangst van deze kennisgeving doorloopt de preventieadviseur-arbeidsarts de bijzondere procedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk. Hier wordt verwezen naar de 'Bijzondere procedure in het kader van artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet' die hiertoe zal worden ingevoegd in boek I, titel 4, hoofdstuk VI, afdeling 3 van de codex over het welzijn op het werk (artikel I.4-82/1).

Conformément à cette procédure spécifique, le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise examinera en premier lieu s'il est effectivement définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. Si tel est le cas, le travailleur a la possibilité de demander, pendant l'examen effectué par le conseiller en prévention-médecin du travail, d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail communique sa constatation à l'employeur et au travailleur dans les plus brefs délais et, au plus tard, dans les trois mois suivant la réception de la notification. Il indique également si le travailleur a demandé d'examiner les possibilités pour un travail adapté ou un autre travail, et le cas échéant, il indique aussi les conditions et les modalités pour le travail adapté ou l'autre travail. Une procédure de recours est prévue pour le travailleur qui n'est pas d'accord avec la constatation de son inaptitude définitive pour le travail convenu, auquel cas le médecin inspecteur social communique le résultat de la procédure de recours à l'employeur et au travailleur.

Un délai de réflexion est prévu pour le travailleur qui, pendant l'examen effectué par le conseiller en prévention-médecin du travail, n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail. Il peut, dans un délai de sept jours après la réception de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, signaler de manière motivée qu'il souhaite que les conditions et modalités d'un travail adapté ou d'un autre travail soient quand même examinées. Le défaut de motivation n'invalide pas la question, car il s'agit d'un élément non essentiel de la question. Le cas échéant, le conseiller en prévention-médecin du travail communique à l'employeur et au travailleur, au plus tard dans les 30 jours suivant la réception de la demande du travailleur, les conditions et modalités du travail adapté ou d'un autre travail.

Overeenkomstig deze bijzondere procedure zal de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming in eerste instantie nagaan of het voor de werknemer werkelijk definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten. Indien dit het geval is, heeft de werknemer de mogelijkheid om tijdens het onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts te vragen dat de mogelijkheden voor aangepast of ander werk onderzocht worden. De preventieadviseur-arbeidsarts bezorgt zo snel mogelijk, en uiterlijk binnen een termijn van drie maanden na ontvangst van de kennisgeving, zijn vaststelling aan de werkgever en aan de werknemer. Hij vermeldt hierin ook of de werknemer heeft gevraagd de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, en in voorkomend geval eveneens de voorwaarden en modaliteiten voor het aangepast of ander werk. Er is voorzien in een beroepsprocedure voor de werknemer die niet akkoord gaat met de vaststelling van zijn definitieve ongeschiktheid voor het overeengekomen werk, in welk geval de arts sociaal inspecteur het resultaat van de beroepsprocedure meedeelt aan de werkgever en aan de werknemer.

Voor de werknemer die tijdens het onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsarts niet heeft gevraagd de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, werd een bedenktijd voorzien. Hij kan, binnen een termijn van zeven dagen na ontvangst van de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsarts, aan deze laatste en de werkgever gemotiveerd vragen dat hij wenst dat de voorwaarden en modaliteiten voor aangepast of ander werk alsnog worden onderzocht. Het ontbreken van de motivatie heeft niet de ongeldigheid van de vraag tot gevolg, aangezien dit een niet-essentieel bestanddeel van de vraag betreft. In voorkomend geval bezorgt de preventieadviseur-arbeidsarts uiterlijk binnen dertig dagen na ontvangst van deze vraag van de werknemer de voorwaarden en modaliteiten voor het aangepast of ander werk aan de werkgever en aan de werknemer.

Si le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail, l'employeur examine ensuite si, conformément aux conditions et modalités déterminées par le conseiller en prévention-médecin du travail, un travail adapté ou un autre travail est possible dans l'entreprise et, le cas échéant, soumet au travailleur un plan pour un travail adapté ou un autre travail. Si l'établissement d'un plan pour un travail adapté ou un autre travail est techniquement ou objectivement impossible ou ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur établit un rapport motivé.

Le contrat de travail du travailleur ne peut prendre fin pour force majeure médicale que sous deux conditions. D'une part, il doit apparaître de la constatation du conseiller en prévention-médecin du travail, qui n'est plus susceptible de recours (c'est-à-dire que le délai de recours de 21 jours doit avoir expiré), ou du résultat de la procédure de recours reprise dans le Code du bien-être au travail, qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu. D'autre part, la procédure spécifique prévue dans le Code du bien-être au travail, doit avoir pris fin de l'une des trois manières décrites par le présent article. En premier lieu, lorsque le travailleur n'a pas demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail, conformément à la procédure spécifique prévue par le Code sur le bien-être au travail (article I.4-82/1, §3 du Code). En deuxième lieu, lorsque le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail (le cas échéant, après le délai de réflexion de sept jours) et que l'employeur, conformément à la procédure spécifique prévue par le Code sur le bien-être au travail, a remis un rapport motivé au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail. Il est ici fait référence à la situation décrite à l'article I.4-76, § 1, 3^o du Code. En troisième lieu, lorsque le travailleur a demandé d'examiner les possibilités relatives à un travail adapté ou à un autre travail (le cas échéant, après le délai de réflexion de sept jours) et l'employeur, conformément à la procédure spécifique prévue par le Code sur le bien-être au travail, a remis au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail le plan pour un travail adapté ou un autre travail refusé par le travailleur. Il est ici fait référence à la situation décrite à l'article I.4-76, § 1, 4^o du Code.

Indien de werknemer gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, zal de werkgever vervolgens nagaan of, overeenkomstig de voorwaarden en modaliteiten bepaald door de preventieadviseur-arbeidsarts, aangepast of ander werk mogelijk is in de onderneming, en desgevallend een plan voor aangepast of ander werk voorstellen aan de werknemer. Indien het opmaken van een plan voor aangepast of ander werk technisch of objectief onmogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, maakt de werkgever een gemotiveerd verslag op.

De arbeidsovereenkomst van de werknemer kan slechts beëindigd worden wegens medische overmacht onder twee voorwaarden. Enerzijds moet uit de vaststelling van de preventieadviseur-arbeidsarts, waartegen geen beroep meer mogelijk is (d.w.z. dat de beroepstermijn van 21 dagen moet verlopen zijn), of uit het resultaat van de beroepsprocedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk, blijken dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten. Anderzijds moet de bijzondere procedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk beëindigd zijn op één van de drie in dit artikel beschreven manieren. Ten eerste wanneer de werknemer niet gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken overeenkomstig de bijzondere procedure in de codex over het welzijn op het werk (artikel I.4-82/1, § 3 van de codex). Ten tweede wanneer de werknemer gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken (in voorkomend geval na de bedenktijd van zeven dagen) en de werkgever, overeenkomstig de bijzondere procedure in de codex over het welzijn op het werk, een gemotiveerd verslag heeft bezorgd aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Hier wordt verwezen naar de situatie omschreven in artikel I.4-76, § 1, 3^o van de codex. Ten derde wanneer de werknemer gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken (in voorkomend geval na de bedenktijd van zeven dagen) en, overeenkomstig de bijzondere procedure in de codex over het welzijn op het werk, het plan voor aangepast of ander werk dat door de werknemer geweigerd is, werd bezorgd aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsarts. Hier wordt verwezen naar de situatie omschreven in artikel I.4-76, § 1, 4^o van de codex.

Si la procédure spécifique prévue par le Code sur le bien-être au travail n'aboutit pas à la constatation qu'il est définitivement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, la procédure visée dans cet article se termine sans suite. Cette situation peut se présenter s'il est constaté qu'il n'est que temporairement impossible pour le travailleur d'effectuer le travail convenu, s'il est constaté que pour des raisons médicales il n'est (provisoirement) pas possible de se prononcer à ce sujet, mais également s'il a été constaté qu'il n'est pas possible d'examiner le travailleur. Dans ce cas, un délai d'attente est prévu afin de pouvoir recommencer cette procédure. A cette fin, le travailleur devra atteindre une nouvelle période d'au moins neuf mois d'incapacité de travail ininterrompue.

Chapitre 4 – Modification des conditions pour la neutralisation du salaire garanti dans le cadre de la reprise partielle du travail

Article 4

L'article 4 du présent projet de loi modifie les conditions pour la neutralisation du salaire garanti des ouvriers dans le cadre d'une reprise partielle du travail avec l'autorisation du médecin conseil de la mutualité (travail autorisé). Il modifie à cette effet l'article 52, §5, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La neutralisation s'applique tant lorsque l'ouvrier reprend le travail chez son employeur d'origine (chez qui est survenue l'incapacité de travail qui est à la base de la reprise de travail partielle), que lorsqu'il reprend le travail chez un autre employeur (nouvelle relation de travail).

La neutralisation sera limitée dans le temps à une période de vingt semaines à partir du début de la reprise partielle du travail. Lorsque l'ouvrier est à nouveau en incapacité de travail après la fin de cette période de vingt semaines où la neutralisation est applicable, il aura droit au salaire garanti conformément aux règles normales de la loi du 3 juillet 1978.

Article 5

L'article 5 du projet de loi introduit, en ce qui concerne les travailleurs, les mêmes modifications que celles exposées sous l'article 4. Il modifie à cet effet l'article 73/1 de la loi du 3 juillet 1978.

Indien de bijzondere procedure in de codex over het welzijn op het werk niet leidt tot de vaststelling dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten, eindigt de procedure bedoeld in dit artikel zonder gevolg. Deze situatie kan zich voordoen indien werd vastgesteld dat het voor de werknemer slechts tijdelijk onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten, indien werd vastgesteld dat het om medische redenen (voorlopig) niet mogelijk is om hierover te oordelen, maar ook indien werd vastgesteld dat het niet mogelijk was de werknemer te onderzoeken. In dit geval werd voorzien in een wachttermijn om deze procedure opnieuw te kunnen opstarten. Hiertoe zal de werknemer gedurende een nieuwe termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt moeten zijn.

Hoofdstuk 4 – Wijziging van de voorwaarden voor de neutralisatie van het gewaarborgd loon in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting

Artikel 4

Artikel 4 van dit wetsontwerp wijzigt de voorwaarden voor de neutralisatie van het gewaarborgd loon voor werklieden in het kader van een gedeeltelijke werkhervatting met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds (toegelaten arbeid). Het wijzigt hiertoe artikel 52, § 5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De neutralisatie is zowel van toepassing wanneer de werkmán het werk hervat bij zijn oorspronkelijke werkgever (bij wie zich de arbeidsongeschiktheid die ten grondslag ligt aan de gedeeltelijke werkhervatting heeft voorgedaan), als wanneer hij het werk hervat bij een andere werkgever (nieuwe arbeidsrelatie).

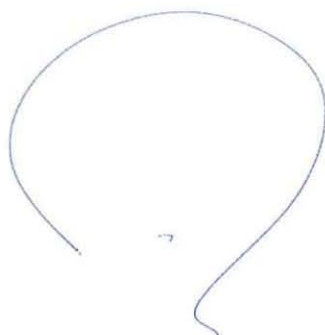
De neutralisatie zal worden beperkt in de tijd tot een periode van twintig weken vanaf de aanvang van de gedeeltelijke werkhervatting. Wanneer de werkmán opnieuw arbeidsongeschikt wordt na afloop van deze periode van twintig weken waarin de neutralisatie van toepassing is, zal hij recht hebben op gewaarborgd loon overeenkomstig de normale regels van de wet van 3 juli 1978.

Artikel 5

Artikel 5 van het wetsontwerp voert dezelfde wijzigingen als toegelicht onder artikel 4 door voor wat betreft de bedienden. Het wijzigt hiertoe artikel 73/1 van de wet van 3 juli 1978.

Le Ministre du Travail,

De Minister van Werk,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, rounded loop on the left and a smaller, more complex loop on the right, with a small horizontal stroke in the middle.

Pierre-Yves DERMAGNE