

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

28 juin 2012

**PROPOSITION DE LOI**

**en vue de faciliter l'adaptation des jobs  
pour les travailleurs de 55 ans et plus dans  
les entreprises occupant habituellement en  
moyenne au moins 50 travailleurs**

(déposée par M. Georges Gilkinet et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 juni 2012

**WETSVOORSTEL**

**teneinde jobaanpassingen te vergemakkelijken  
voor werknemers van 55 jaar en ouder  
in de ondernemingen met doorgaans een  
gemiddelde van ten minste 50 werknemers**

(ingediend door de heer Georges Gilkinet c.s.)

**RÉSUMÉ**

*La présente proposition de loi vise à faciliter l'adaptation des jobs pour les travailleurs de 55 ans et plus.*

*Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité pour la Prévention et la Protection au travail en vue de se voir attribuer, au sein de l'entreprise, un job adapté qui prend en considération ses facultés de travail.*

*Le travailleur, pour qui le passage à un job adapté entraîne une perte de revenus, a la possibilité de bénéficier d'une prime de passage à un poste de travail adapté.*

*Lorsque l'adaptation d'un job entraîne un investissement financier, l'entreprise concernée peut introduire une demande de subsides.*

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel strekt ertoe de aanpassing van de job voor werknemers van 55 jaar en ouder te vergemakkelijken.*

*In alle ondernemingen die doorgaans een gemiddelde van ten minste 50 werknemers in dienst hebben, kan de werknemer vanaf 55 jaar bij het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk een aanvraag indienen om binnen de onderneming een aangepaste job te krijgen die afgestemd is op zijn inzetbaarheid.*

*Werknemers die door de overschakeling naar een aangepaste job inkomensverlies lijden, komen in aanmerking voor een premie die bedoeld is om die overstap te compenseren.*

*Wanneer de aanpassing van de job een financiële investering vergt, kan de betrokken onderneming een subsidieaanvraag indienen.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
VB	:	Vlaams Belang
cdH	:	centre démocrate Humaniste
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
LDD	:	Lijst Dedecker
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
<p>Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be e-mail : publications@lachambre.be</p>	<p>Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be</p>

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La moyenne d'âge de la population européenne augmente de plus en plus rapidement. D'ici 2050: *"la population totale dans l'EU-27 se réduira légèrement, mais deviendra beaucoup plus âgée. Sur le plan économique, le changement principal concerne la population en âge de travailler (âgée de 15 à 64 ans) qui diminuera de 48 millions d'ici 2050. Le taux de dépendance (le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus relativement à celles âgées de 15 à 64 ans) devrait doubler pour atteindre 51 % d'ici 2050, ce qui signifie que l'UE passera de quatre à seulement deux personnes en âge de travailler pour chaque citoyen âgé de 65 ans et plus."*<sup>1</sup>

Pour rencontrer l'enjeu du vieillissement de la population, il convient de jouer sur différents leviers, que ce soit le retour progressif à l'équilibre budgétaire, une meilleure contribution des capitaux et de la spéculation financière au financement de l'État et de la solidarité, une lutte plus efficace contre la fraude fiscale ou l'augmentation du taux d'emploi, notamment des aînés. En ce qui concerne l'augmentation du taux d'emploi, la Belgique s'est engagée, dans le cadre des objectifs de la stratégie Europe 2020, à atteindre d'ici 2020 un taux d'emploi global de 72,3 % pour les 20-64 ans (contre 67,6 % actuellement) et de 50 % pour les 55-64 ans (contre 35,9 % actuellement).

Pour parvenir à cet objectif, des politiques créatrices d'emplois doivent voir le jour. L'objectif poursuivi doit être d'augmenter l'emploi global et la masse salariale globale, même si, au vu de la situation actuelle et du dernier rapport annuel de l'ONEM par exemple<sup>2</sup>, une attention particulière doit être mise sur la participation des jeunes, des étrangers non-européens et des travailleurs plus âgés au marché du travail.

Or, la participation des travailleurs plus âgés au marché du travail (d'après une récente enquête *IDEA Consult*, 3 travailleurs sur 4 ne sont pas prêts à travailler jusqu'à 65 ans<sup>3</sup>) nécessite le développement d'une

<sup>1</sup> Commission européenne, 2006, *L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité*, COM (2006) 571

<sup>2</sup> Onem, Rapport Annuel 2011: [http://www.rva.be/D\\_stat/Jaarverslag/Jaarverslag\\_volledig/2011/RapportAnnuel2011/index.html](http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2011/RapportAnnuel2011/index.html)

<sup>3</sup> *Idéa Consult*, 2011, *Carrières plus longues: facteurs de succès et entraves selon l'avis des travailleurs et des employeurs*.

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De gemiddelde leeftijd van de Europese bevolking stijgt steeds sneller. Tegen 2050 *"zal de totale bevolking van de EU25 licht krimpen, maar veel ouder worden. Op economisch gebied zal de belangrijkste verandering te zien zijn in de beroepsbevolking (de leeftijdsgroep van 15 tot en met 64 jaar), die tussen nu en 2050 naar verwachting met 48 miljoen zal dalen. De afhankelijkheidsgraad (de verhouding tussen de leeftijdsgroep van 65 jaar en ouder en die van 15 tot en met 64 jaar) zou tegen 2050 verdubbelen tot 51 %, hetgeen betekent dat in de EU in plaats van vier nog maar twee mensen in de werkende leeftijd tegenover elke 65-plusser staan."*<sup>1</sup>

Om de uitdaging van de vergrijzing aan te gaan, moet op diverse niveaus worden opgetreden: de budgettaire toestand moet geleidelijk weer in balans worden gebracht, het kapitaal en de financiële speculatie moeten een hogere bijdrage leveren tot de financiering van de Staat en de solidariteit, de fiscale fraude moet efficiënter worden bestreden en de werkgelegenheidsgraad, meer bepaald van de oudere werknemers, moet worden opgevoerd. Met betrekking tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad heeft België er zich in het kader van de doelstellingen van de Europa 2020-Strategie toe verbonden tegen 2020 een algemene werkgelegenheidsgraad van 72,3 % te halen voor de 20- tot 64-jarigen (momenteel is dat 67,6 %), en van 50 % voor de 55- tot 64-jarigen (huidig percentage: 35,9 %).

Om dat doel te bewerkstelligen, moeten beleidsinitiatieven worden genomen om banen te scheppen. Er moet naar worden gestreefd de algemene werkzekerheid en de loonmassa te doen toenemen, ook al moet in de huidige context én, bijvoorbeeld, volgens het recentste jaarverslag van de RVA<sup>2</sup> bijzondere aandacht worden besteed aan de participatie van de jongeren, de niet-Europese vreemdelingen en de oudere werknemers op de arbeidsmarkt.

Volgens recent onderzoek van IDEA Consult zijn echter drie op vier werknemers niet bereid tot de leeftijd van 65 jaar te werken<sup>3</sup>. Om de arbeidsparticipatiegraad van de oudere werknemers te verhogen, moet een

<sup>1</sup> Europese Commissie, 2006, "De demografische toekomst van Europa: probleem of uitdaging?", COM (2006) 571, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0571:FIN:NL:PDF>.

<sup>2</sup> RVA, Jaarverslag 2011, [http://www.rva.be/D\\_stat/Jaarverslag/Jaarverslag\\_volledig/2011/RapportAnnuel2011/index.html](http://www.rva.be/D_stat/Jaarverslag/Jaarverslag_volledig/2011/RapportAnnuel2011/index.html).

<sup>3</sup> IDEA Consult, 2011, "Succesfactoren en hinderpalen om langer aan de slag te blijven, volgens werknemers en werkgevers".

approche cohérente intégrant l'ensemble de la carrière, la transition entre les temps de vie, la gestion de la fin de carrière et la prise de la pension. La question du "travailler plus longtemps" ne trouvera en effet une réponse adéquate que si la question du "travailler autrement" est posée et traitée simultanément.

Bien loin de poursuivre ces objectifs, la récente réforme des pensions votée et adoptée à la hussarde fin 2011 par la majorité fédérale s'est, pour l'essentiel, limitée à restreindre l'accès aux prépensions et aux pensions anticipées. Outre son caractère précipité et l'absence de concertation sociale, cette réforme n'apporte pas de réponse structurelle à la question du caractère soutenable du financement futur de nos pensions. D'après le rapport annuel du Comité d'Etude sur le Vieillissement<sup>4</sup>, en l'absence de mesures visant à améliorer de manière structurelle le taux d'emploi, le durcissement des conditions pour accéder aux différents régimes de pension et de prépension ne devrait, en effet, n'avoir qu'une incidence limitée sur le coût budgétaire du vieillissement.

De même, cette réforme ne s'accompagne pas d'une amélioration des conditions de travail tout au long de la vie, du nécessaire renforcement des dispositifs visant à concilier vie privée et vie professionnelle et de mesures visant à favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés. Que du contraire, parallèlement à la réforme des pensions, des arrêtés royaux ont été pris pour restreindre l'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière (des dispositifs qui permettent pourtant, notamment, de lever le pied progressivement en fin de carrière, entre autres, dans certains secteurs non-marchand par le biais du Plan Tandem) et pour assouplir la notion d'emploi convenable, avec des conséquences lourdes, entre autres, pour les travailleurs ayant le plus de difficultés à trouver un emploi. Or, si on souhaite que les travailleurs plus âgés participent davantage au marché du travail, il convient de veiller à ce qu'il leur soit possible de travailler plus longtemps. Il ne doit pas uniquement s'agir de prolongation des carrières mais également d'aménagement des carrières. Dans ce cadre, l'adoption de mesures visant à promouvoir le vieillissement actif est une condition *sine qua non* permettant cet aménagement des carrières.

<sup>4</sup> Comité d'Etude sur le Vieillissement, juin 2011, Rapport Annuel.

coherente aanpak worden uitgewerkt die rekening houdt met de volledige loopbaan, de overgang van de ene levensfase naar de andere, de benadering van het loopbaaneinde en de pensionering. De vraag hoe werknemers "langer" aan de slag kunnen blijven, kan immers alleen zinnig worden beantwoord als men zich tegelijk beraadt over hoe zij "op een andere manier" kunnen werken.

De recente pensioenhervorming die eind 2011 door de federale meerderheid in sneltreinvaart werd aangenomen, streeft de voormelde doelstellingen helemaal niet na. Integendeel: ze is er haast louter op gericht de toegang tot het brugpensioen en vervroegd pensioen in te perken. Deze hervorming werd niet alleen overhaast en zonder enig sociaal overleg doorgedrukt, ze biedt voorts geen structurele oplossing voor het vraagstuk van de duurzaamheid van de toekomstige financiering van onze pensioenen. Het jaarverslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing<sup>4</sup> geeft immers aan dat, bij gebrek aan maatregelen om de werkgelegenheidsgraad structureel op te voeren, het verstrengen van de toegangsvoorwaarden tot de diverse (brug)pensioenregelingen slechts een beperkte weerslag op de budgettaire kostprijs van de vergrijzing zal hebben.

Bovendien gaat die hervorming niet gepaard met een verbetering van de arbeidsomstandigheden gedurende de hele loopbaan, noch met de noodzakelijke verdere uitbouw van de voorzieningen om privé en beroepsleven op elkaar af te stemmen of met maatregelen die erop gericht zijn het behoud van de werkgelegenheid van de oudere werknemers te bevorderen. Wel integendeel: tegelijkertijd met de pensioenhervorming werden koninklijke besluiten uitgevaardigd om de toegang tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking te beperken (hoewel het voorzieningen betreft waarmee de werkdruk bij het loopbaaneinde geleidelijk kan worden verlicht, onder meer in bepaalde *non-profit*sectoren, via het Plan Tandem), en voorts ook om te voorzien in een striktere omschrijving van het begrip "passende baan", met alle ernstige gevolgen van dien, meer bepaald voor de werknemers die het moeilijkst een baan vinden. Als men de arbeidsparticipatiegraad van oudere werknemers wil opvoeren, moet men er echter op toezien dat het hen daadwerkelijk mogelijk wordt gemaakt langer aan de slag te blijven. Loopbanen moeten niet alleen worden verlengd, maar ook passend geregeld. In dat verband moeten hoe dan ook maatregelen met het oog op de loopbaanregeling worden genomen om het actief ouder worden te bevorderen.

<sup>4</sup> Studiecommissie voor de Vergrijzing, Jaarverslag, juni 2011.

De manière plus large, le considérant N° 9 de la Décision n°940/2011/UE<sup>5</sup> du Parlement européen et du Conseil du 14 septembre 2011 relative à l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité inter-générationnelle (2012), souligne que le vieillissement actif permet aux personnes de réaliser leur potentiel en matière de bien-être physique, social et psychique tout au long de leur existence et de participer à la société, tout en garantissant aux intéressés une protection, une sécurité et des soins appropriés lorsqu'ils en ont besoin. Dans ces conditions, la promotion du vieillissement actif exige une approche pluridimensionnelle, une adhésion et un soutien à long terme de la part de toutes les générations.

Il est donc essentiel d'adapter les conditions de travail et l'environnement professionnel à une main-d'œuvre d'âge varié, de lutter contre la discrimination et les stéréotypes négatifs dont sont notamment victimes les travailleurs âgés et de renforcer les compétences des travailleurs à tout âge.

Par ailleurs, au-delà du maintien de la santé et de l'aptitude au travail des travailleurs, il convient également que les emplois offerts soient plus attrayants pour les personnes âgées elles-mêmes. C'est en effet de la qualité de l'emploi que dépend dans une large mesure l'éventuel maintien, voire le retour, des personnes âgées à l'emploi.

Dans ce contexte, seule une politique des compétences qui tienne compte non seulement de l'âge mais également de la nécessité d'une formation continue, de l'innovation dans l'organisation du travail, et de l'aménagement des conditions de travail contribuera à augmenter durablement le taux d'emploi des travailleurs et, en particulier, des travailleurs plus âgés.

Beaucoup d'entreprises ne sont toujours pas suffisamment conscientes de la valeur des travailleurs âgés et de l'intérêt économique d'un effectif du personnel diversifié quant à l'âge. Les préjugés négatifs par rapport aux travailleurs âgés perdent complètement de vue la valeur importante que représentent ces travailleurs pour les entreprises. Les caractéristiques typiques des travailleurs âgés sont leur grande capacité pour résoudre des problèmes, grâce à leur large expérience, une grande loyauté, une grande résistance face au

In een bredere context beklemtoont considerans (9) van het Besluit nr. 940/2011/EU van het Europees Parlement en de Raad van 14 september 2011 betreffende het Europees Jaar voor actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties (2012)<sup>5</sup> dat het actief ouder worden mensen in staat stelt *“hun lichamelijk, maatschappelijk en geestelijk welzijn gedurende het hele leven te verwezenlijken en aan de samenleving deel te nemen en daarbij zo nodig een beroep te doen op adequate bescherming, veiligheid en zorg. In dat opzicht veronderstelt het bevorderen van actief ouder worden een multidimensionele aanpak, het ontwikkelen van een eigen inbreng (ownership) door en ononderbroken steun in alle generaties”*.

Het is dus van wezenlijk belang de arbeidsomstandigheden en de werkvloer af te stemmen op werknemers van uiteenlopende leeftijdscategorieën. Er moet worden opgetreden tegen ongelijke behandeling en negatieve stereotiepe beeldvorming waarvan meer bepaald oudere werknemers het slachtoffer zijn. Tot slot moeten de competenties van de werknemers op elke leeftijd worden aangescherpt.

Er moet niet alleen voor worden gezorgd dat de werknemers in goede gezondheid én arbeidsgeschiedt blijven, ook moeten de aangeboden banen aantrekkelijker worden voor de oudere werknemers zelf. Van de arbeidskwaliteit hangt het grotendeels af of oudere werknemers eventueel aan de slag blijven of zelfs terugkeren naar de arbeidsmarkt.

In dat verband is een blijvende verhoging van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers — en in het bijzonder van de oudere werknemers — slechts denkbaar als wordt gekozen voor een competentiebeleid dat niet alleen met de leeftijd rekening houdt, maar ook met de noodzaak van voortgezette opleidingen, de vernieuwing van de arbeidsorganisatie en de aanpassing van de arbeidsomstandigheden.

Veel ondernemingen zijn zich nog onvoldoende bewust van de waarde van oudere werknemers en van het economisch belang van een leeftijdsdivers personeelsbestand. Het negatieve vooroordeel ten opzichte van oudere werknemers gaat volledig voorbij aan de grote waarde van deze werknemers voor de ondernemingen. Typische eigenschappen van oudere werknemers zijn een groot probleemoplossend vermogen dankzij hun ruime ervaring, een grote loyauté, een hoge mate van stressbestendigheid, veel ervaring met samenwerken,

<sup>5</sup> Publiée au JOL n°246 du 23 septembre 2011.

<sup>5</sup> Gepubliceerd in Publicatieblad nr. L 246 van 23 september 2011, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:246:0005:01:NL:HTML>

stress, leur grande expérience en matière de coopération, leur ouverture d'esprit pour les attentes des autres; par exemple des clients,...

Dans cette optique, le Groupe Ecolo-Groen a déposé un ensemble de propositions de loi qui visent à atteindre cet objectif de manière cohérente.

La présente proposition de loi vise à faciliter l'adaptation des jobs pour les travailleurs de 55 ans et plus.

En effet, l'organisation du travail (contenu du travail, environnement de travail, conditions de travail) apparaît comme un déterminant important de la santé des travailleurs.

Il est d'ailleurs établi que le prolongement de la carrière des travailleurs a un impact sur les risques de contracter des maladies d'origine professionnelle, de sorte que l'éventualité de contracter une maladie professionnelle en fin de carrière et le taux d'aggravation de celle-ci sont intimement liés au nombre d'années d'exposition aux facteurs sources.

En matière d'accident du travail, il y a lieu de remarquer que 0,24 % des accidents survenus dans la tranche des 60 ans et plus sont des accidents mortels, contre 0,032 % dans la tranche des 20-29 ans. Ces chiffres mettent en évidence qu'un travailleur âgé a 8 fois plus de risques d'avoir un accident du travail mortel qu'un travailleur plus jeune<sup>6</sup>.

De plus, en ce qui concerne les accidents du travail non mortels, force est de constater que 16,7 % des accidents du travail qui ont touché la tranche des 60 ans et plus ont provoqué des incapacités permanentes, contre 6 % pour la tranche des 20-29 ans.

À cet égard, la *Société Scientifique de Santé au Travail* et l'*Association Scientifique de Médecine d'Assurance* dénoncent le nombre croissant d'incapacités de travail de longue durée tombant à charge de l'assurance maladie-invalidité et les difficultés rencontrées par les travailleurs concernés pour reprendre le travail.

Le Fonds des maladies professionnelles dénombreait 518 bénéficiaires de rentes pour incapacité permanente causée par une maladie professionnelle dans la tranche des 20-34 ans; à partir de 65 ans, le nombre de bénéficiaires d'indemnité pour incapacité permanente s'élève à 35 557<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Rapport annuel 2009 du Fonds des maladies professionnelles.  
<sup>7</sup> *Idem*.

een groot inlevingsvermogen in de externe verwachtingen (bijvoorbeeld van klanten) enzovoort.

Met dat doel voor ogen heeft de Ecolo-Groen-fractie een reeks wetsvoorstellen ingediend die daar op een coherente manier werk van maken.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe de aanpassing van de job voor werknemers vanaf 55 jaar te vergemakkelijken.

De arbeidsorganisatie (inhoud van het werk, werkomgeving, arbeidsvoorwaarden) is immers een doorslaggevende factor voor de gezondheid van de werknemers.

Bovendien staat het vast dat met een langere loopbaan ook het risico op een arbeidsgebonden ziekte toeneemt; de kans om op het einde van de loopbaan een beroepsziekte op te lopen en de mate van ernst van die ziekte hangen dan ook heel nauw samen met het aantal jaren dat de werknemer aan de bronfactoren is blootgesteld.

In verband met arbeidsongevallen dient te worden opgemerkt dat 0,24 % van de ongevallen in de leeftijdsgroep van de 60-plussers een dodelijke afloop heeft, tegenover 0,032 % in de leeftijdsgroep van 20 tot 29 jaar. Die cijfers maken duidelijk dat een oudere werknemer acht keer meer risico op een dodelijk arbeidsongeval loopt dan een jonge werknemer<sup>6</sup>.

Als het om niet-dodelijke arbeidsongevallen gaat, kan men er niet omheen dat in 16,7 % van de arbeidsongevallen bij 60-plussers, de werknemer blijvend arbeidsongeschikt wordt, tegenover 6 % bij de 20- tot 29-jarigen.

In dat verband luiden de *Société Scientifique de Santé au Travail* (SSST) en de *Association Scientifique de Médecine d'Assurance* (ASMA) de alarmbel over het toenemend aantal gevallen van langdurige arbeidsongeschiktheid, die vervolgens voor rekening van de ziekte- en invaliditeitsverzekering komen. Daarnaast blijken de betrokken werknemers het moeilijk te hebben om opnieuw aan de slag te gaan.

Het Fonds voor de beroepsziekten telde 518 gerechtigden van een vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg van een beroepsziekte in de leeftijdsgroep 20-34 jaar; bij de 65-plussers stijgt het aantal gerechtigden van een vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid tot 35 557<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Jaarverslag 2009 van het Fonds voor de beroepsziekten.  
<sup>7</sup> *Idem*.

Les médecins soulignent le peu d'initiatives prises par les employeurs pour offrir toutes les chances de reprendre le travail aux travailleurs malades de longue durée.

Or, de nombreux exemples mettent en lumière l'efficacité de mesures visant, au sein des entreprises, à adapter les conditions de travail.

Ainsi, dans l'une des usines *BMW* en Allemagne, une démarche initiée en 2007, intitulée "*Aujourd'hui pour demain*" s'est donnée pour mission de revoir et d'adapter l'ergonomie des machines de l'usine.

Partant du constat que la moyenne d'âge des travailleurs était en baisse et qu'elle était susceptible de mettre en péril les objectifs généraux de productivité, le dirigeant de cette usine de 2 500 employés a développé un projet visant à réduire la pénibilité de certains postes de travail occupés par ses travailleurs les plus âgés.

Si le projet comportait initialement, surtout, des objectifs ergonomiques visant à réduire la pénibilité, d'autres modifications relatives à l'organisation du travail ont, par la suite, été apportées. Celles-ci touchent, par exemple, la rotation des équipes pour distribuer plus équitablement les postes de travail plus exigeants physiquement, une certaine flexibilité des horaires de travail, favorisant parfois le travail à temps partiel. Des initiatives ont également été mises en place pour favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'acquisition de compétences associées aux changements dans l'organisation du travail.

Suite à ce projet pilote, *BMW* a décidé d'étendre cette approche à toutes ses usines situées en Allemagne.

Dans ce contexte, la présente proposition de loi vise à offrir aux travailleurs âgés de 55 ans ou plus la possibilité de solliciter une adaptation de leur job lorsque ce dernier n'est plus adéquat, eu égard à leurs facultés de travail.

L'objectif de la présente proposition de loi est de permettre au travailleur, âgé de 55 ans ou plus, employé dans une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, d'introduire devant le Comité pour la Prévention et la Protection au travail de son entreprise une demande visant à ce qu'il lui soit octroyé un job adapté à ses facultés de travail.

Les facultés de travail peuvent se voir représentées par le point d'équilibre entre le travailleur (santé, connaissances, compétences, intention de rester),

De artsen onderstrepen dat de werkgevers weinig initiatieven nemen om langdurig zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan de slag te krijgen.

Nochtans tonen heel wat voorbeelden aan dat maatregelen binnen de ondernemingen om de arbeidsvoorwaarden aan te passen wel degelijk een gunstig effect sorteren.

Zo werd in 2007 in een van de *BMW*-fabrieken in Duitsland het project "Vandaag voor morgen" opgestart. Dat project hield in dat de fabrieksmachines werden aangepast uit het oogpunt van de ergonomie.

De bedrijfsleider van die fabriek met 2 500 werknemers had vastgesteld dat de algemene productiviteitsdoelstellingen in het gedrang kwamen omdat de gemiddelde leeftijd van de werknemers daalde. Daarom werd een project op touw gezet om de werkbelasting te verlagen aan bepaalde werkplekken in de fabriek waar de oudste werknemers werken.

Aanvankelijk was dat project vooral gericht op ergonomische ingrepen die de werkbelasting moesten verlagen, maar gaandeweg werden ook arbeidsorganisatorische wijzigingen doorgevoerd. Zo werd bijvoorbeeld voorzien in een billijke beurtrol waarbij de verschillende ploegen elkaar aan de fysiek zwaarste werkposten zouden aflossen. Voorts werd de uurregeling soepeler gemaakt, zodat in sommige gevallen ook deeltijdwerk makkelijker werd. Daarnaast werden initiatieven uitgewerkt om het aanbod van beroepsopleidingen toegankelijker te maken en de werknemers de mogelijkheid te bieden de vaardigheden te verwerven die de verandering van de arbeidsorganisatie vereisen.

Op basis van dat proefproject heeft *BMW* besloten die aanpak toe te passen in al haar vestigingen in Duitsland.

Rekening houdend met die ervaring wil dit wetsvoorstel ervoor zorgen dat de werknemers van 55 jaar en ouder een aanpassing van hun job kunnen vragen, zo die laatste niet langer op hun mogelijkheden is afgestemd.

Voorts wil dit wetsvoorstel ervoor zorgen dat de werknemers van 55 jaar en ouder die in dienst zijn van een onderneming met doorgaans gemiddeld minstens vijftig werknemers, er bij het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) om kunnen verzoeken een job te krijgen die aan hun mogelijkheden is aangepast.

In dat verband heeft men het wel eens over de "werkbaarheid", een term die kan worden omschreven als het evenwicht tussen de werknemer (gezondheid,

d'une part, et la spécificité de l'environnement de travail, d'autre part. Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité en vue de se voir attribuer au sein de l'entreprise un job adapté qui prend en considération ses facultés de travail.

Le Comité traite la demande dans les trois mois qui suivent son introduction, en évaluant la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et de production, l'organisation du travail ainsi que les facteurs ambiants au travail. Celle-ci est traitée après avis consultatif du médecin du travail.

Lorsque la demande est refusée, ce refus doit être motivé et accompagné de tous les éléments nécessaires permettant d'en apprécier le bien fondé.

Par ailleurs, le travailleur, pour lequel le passage à un job adapté entraîne une perte de revenus, a la possibilité de bénéficier d'une prime de passage à un job adapté qui lui sera versée par l'ONEM. Par perte de revenus, il est entendu le fait que le salaire normal, converti sur une base horaire, dans la nouvelle fonction est inférieur à celui de l'ancienne fonction. Le travailleur, qui a plus de 55 ans à la date où l'adaptation du job est entamée, peut bénéficier d'une prime de passage de 82,03 euros par mois calendrier pendant la période de 24 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'ancien job a pris fin.

Le travailleur, qui a plus de 58 ans à la date où l'adaptation du job est entamée, peut bénéficier d'une prime de passage de 102,54 euros par mois calendrier pendant la période de 36 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'ancien job a pris fin. Le montant de cette prime, ainsi que la procédure d'octroi de cette dernière, s'inspirent de la prime octroyée à un travailleur âgé de 55 ans ou plus, pour lequel le passage d'un travail lourd à un travail plus léger entraîne une perte de revenus. Cette prime existante est instituée par l'arrêté royal du 19 avril 2010<sup>8</sup>.

Force est de constater toutefois que cette prime n'a, à l'heure actuelle, été attribuée qu'à peu de travailleurs.

<sup>8</sup> Arrêté royal du 19 avril 2010 modifiant les articles 113, 133 et 144 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage et y insérant un article 131<sup>nonies</sup>.

kennis, competenties en blijfintentie) enerzijds, en de specificiteit van de werkomgeving anderzijds. In alle ondernemingen die doorgaans gemiddeld minstens 50 werknemers in dienst hebben, kunnen de werknemers van 55 jaar en ouder er bij het CPBW om verzoeken binnen de onderneming een job te krijgen die naar werkbaarheid aangepast is.

Het CPBW behandelt het verzoek binnen drie maanden na de indiening ervan en evalueert daarbij het ontwerp en de inrichting van de werkplekken, de keuze van de werk- en productiemethoden, de arbeidsorganisatie en de arbeidsomgevingsfactoren. Het verzoek wordt behandeld op raadgevend advies van de arbeidsgeheesheer.

Wanneer de aanvraag wordt geweigerd, moet die weigering met redenen worden omkleed en vergezeld gaan van alle nodige gegevens aan de hand waarvan de gegrondheid ervan kan worden beoordeeld.

Bovendien heeft de werknemer voor wie de overstap naar een aangepaste job een inkomensverlies veroorzaakt, de mogelijkheid een premie voor die overstap naar een aangepaste job te ontvangen; die zal hem worden uitbetaald door de RVA. Onder inkomensverlies wordt verstaan dat het normale loon, omgerekend op uurbasis, in de nieuwe functie lager uitvalt dan in de vroegere functie. Een werknemer die op de datum waarop de aanpassing van de job aanvangt ouder dan 55 jaar is, komt in aanmerking voor een overstappremie van 82,03 euro per kalendermaand tijdens de periode van 24 kalendermaanden die ingaat vanaf de eerste maand volgend op die waarin de bezetting van de vorige job een einde heeft genomen.

Een werknemer die op de datum waarop de aanpassing van de job aanvangt ouder dan 58 jaar is, komt in aanmerking voor een overstappremie van 102,54 euro per kalendermaand tijdens de periode van 36 kalendermaanden die ingaat vanaf de eerste maand volgend op die waarin de bezetting van de vorige job een einde heeft genomen. Het bedrag van de premie en de desbetreffende toekenningsprocedure zijn geïnspireerd op de premie die wordt toegekend aan een werknemer van 55 jaar of ouder, voor wie de overstap van zware arbeid naar lichter werk tot inkomensverlies leidt. Die bestaande premie werd ingesteld bij het koninklijk besluit van 19 april 2010<sup>8</sup>.

Men kan evenwel niet om de vaststelling heen dat die premie tot dusver nog maar aan weinig werknemers

<sup>8</sup> Koninklijk besluit van 19 april 2010 tot wijziging van de artikelen 113, 133 en 144 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoering van een artikel 131<sup>novies</sup> in hetzelfde besluit.



En effet, les conditions restrictives d'octroi de cette dernière et l'absence de procédure encadrant le passage d'un job lourd à un job plus léger rendent cette disposition réglementaire peu effective.

Enfin, lorsque l'adaptation d'un poste de travail entraîne un investissement financier, l'entreprise concernée peut introduire une demande de subsides au Fonds de l'expérience professionnelle, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2006<sup>9</sup>.

Pour rappel, le Fonds de l'expérience professionnelle a été institué en vue de soutenir tout employeur qui développe des projets visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs de plus de 45 ans.

Le Fonds de l'expérience professionnelle entend contribuer à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique. Il incite les acteurs du marché de l'emploi à adapter et à améliorer les possibilités d'emploi, les conditions de travail et l'organisation, en soutenant financièrement les projets mis en œuvre.

Entrent en ligne de compte les initiatives ciblées qui s'inscrivent dans le cadre d'une gestion des ressources humaines attentive à l'âge et les améliorations directes ou indirectes qu'elles amènent, par exemple:

- donner aux travailleurs expérimentés la possibilité d'engranger de nouvelles expériences par le biais d'un changement de fonction;
- alléger physiquement le travail des travailleurs âgés au moyens d'outils ou d'équipements;
- améliorer les compétences par le biais de la formation.

Les secteurs peuvent également bénéficier d'une aide financière de la part du Fonds de l'expérience professionnelle.

En effet, les fonds de sécurité d'existence et les centres de formation paritaires peuvent développer pour leurs membres, en collaboration avec le Fonds de l'expérience professionnelle, des campagnes de sensibilisation autour du vieillissement des travailleurs ou proposer des instruments de mesure ou de diagnostic. En 2010, le Fonds de l'expérience professionnelle a reçu 332 demandes différentes de subvention, concernant 11 037 travailleurs. Parmi ces demandes, 320 demandes ont été approuvées.

<sup>9</sup> Arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle.

is toegekend. De restrictieve toekenningsvoorwaarden en het gebrek aan een procedure ter begeleiding van de overstap van een zware op een lichtere job maken die regelgevende bepaling immers weinig doeltreffend.

Tot slot kan de betrokken onderneming, wanneer de aanpassing van een werkpost een financiële investering vergt, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 1 juli 2006<sup>9</sup> een subsidieaanvraag indienen bij het Ervaringsfonds.

*Pro memorie:* het Ervaringsfonds werd opgericht ter ondersteuning van ongeacht welke werkgever die projecten ontwikkelt om de arbeidsomstandigheden van de werknemers van meer dan 45 jaar te verbeteren.

Het Ervaringsfonds beoogt bij te dragen tot een verhoging van de werkgelegenheidsgraad onder de oudere werknemers in België. Het zet de arbeidsmarktspelers ertoe aan de arbeidsmogelijkheden, de arbeidsomstandigheden en de organisatie aan te passen en te verbeteren, zulks via financiële ondersteuning van de projecten die worden opgezet.

Daarvoor komen gerichte initiatieven in aanmerking die passen binnen een personeelsbeleid dat oog heeft voor de leeftijd van de mensen, alsmede de directe of indirecte verbeteringen waartoe die initiatieven leiden, bijvoorbeeld:

- de ervaren werknemers de mogelijkheid bieden nieuwe ervaringen op te doen via een verandering van functie;
- de arbeid van de oudere werknemers fysiek verlichten aan de hand van hulpmiddelen of uitrusting;
- via opleiding de competenties verbeteren.

Ook de sectoren komen in aanmerking voor financiële steun uit het Ervaringsfonds.

De bestaanszekerheidsfondsen en de paritaire opleidingscentra kunnen voor hun leden, in samenwerking met het Ervaringsfonds, immers bewustmakingscampagnes in verband met de vergrijzing van de werknemers uitbouwen, dan wel meet- of diagnose-instrumenten aanbieden. In 2010 heeft het Ervaringsfonds 332 verschillende subsidieaanvragen ontvangen in verband met 11 037 werknemers. 320 van die aanvragen werden goedgekeurd.

<sup>9</sup> Koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

## COMMENTAIRES DES ARTICLES

## Art. 3

L'article 3 dispose que, dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité pour la Prévention et la Protection au travail en vue de se voir attribuer au sein de l'entreprise un job adapté qui prend en considération ses facultés de travail.

Cet article prévoit en outre le processus de traitement de la demande.

## Art. 4

L'article 4 prévoit qu'une prime de passage à un job adapté est octroyée au travailleur qui, suite à l'introduction d'une demande visant à se voir attribuer un job adapté à ses facultés de travail, subit une perte de revenus.

Cet article prévoit en outre le processus de traitement de la demande

## Art. 5 et 6

Les articles 5 et 6 comportent des modifications techniques de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, en vue de l'instauration des dispositions relatives au passage à un job adapté

## Art. 7

L'article 7 prévoit une mesure de protection à l'égard du travailleur qui a introduit une demande de passage à un job adapté.

Lorsqu'une demande est introduite par un travailleur en vertu de l'article 3 de la présente loi, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette demande.

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)  
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)  
Zoé GENOT (Ecolo-Groen)  
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)  
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)

## TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

## Art. 3

Artikel 3 bepaalt dat in alle ondernemingen waar doorgaans ten minste 50 werknemers aan de slag zijn, een werknemer van 55 jaar of ouder het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk kan verzoeken hem binnen de onderneming een aangepaste job te doen toewijzen die rekening houdt met zijn arbeidsvaardigheden.

Voorts behelst dit artikel de procedure voor de behandeling van de aanvraag.

## Art. 4

Artikel 4 stelt in uitzicht dat een premie voor de overstap naar een aangepaste job wordt toegekend aan een werknemer die inkomensverlies lijdt ingevolge de indiening van een aanvraag om een aan zijn arbeidsvaardigheden aangepaste job toegewezen te krijgen.

Voorts behelst dit artikel de procedure voor de behandeling van de aanvraag.

## Art. 5 en 6

De artikelen 5 en 6 omvatten technische wijzigingen van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, tot instelling van bepalingen in verband met de overstap naar een aangepaste job.

## Art. 7

Hoofdstuk 7 voorziet in een beschermingsmaatregel ten aanzien van de werknemer die een aanvraag heeft ingediend om naar een aangepaste job te mogen overstappen.

Wanneer een werknemer een aanvraag indient op grond van artikel 3 van deze wet, mag de werkgever jegens de betrokkene geen nadelige maatregel nemen, tenzij om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

**PROPOSITION DE LOI****CHAPITRE 1<sup>ER</sup>****Disposition générale****Article 1<sup>er</sup>**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

**CHAPITRE 2****Définitions****Art. 2**

§ 1<sup>er</sup> Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° Comité: Comité pour la Prévention et la Protection au travail dont question à la loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° facultés de travail: aptitudes du travailleur, eu égard notamment à sa santé, ses connaissances et ses compétences, à occuper un poste de travail au sein de l'entreprise, en tenant compte de la spécificité de l'environnement de travail.

§ 2. Le Roi peut rendre applicables en tout ou en partie les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution à d'autres personnes que celles visées au § 1<sup>er</sup>, qui se trouvent sur les lieux de travail visés par la présente loi et ses arrêtés d'exécution.

**CHAPITRE 3****L'adaptation des postes de travail****Art. 3**

Dans toutes les entreprises occupant habituellement en moyenne au moins 50 travailleurs, le travailleur âgé de 55 ans ou plus peut adresser une demande au Comité en vue de se voir attribuer au sein de l'entreprise un poste adapté qui prend en considération ses facultés de travail.

Le Comité traite la demande dans les trois mois qui suivent son introduction en évaluant la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail

**WETSVOORSTEL****HOOFDSTUK 1****Algemene bepaling****Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

**HOOFDSTUK 2****Definities****Art. 2**

§ 1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° Comité: het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, waarvan sprake is in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° inzetbaarheid: de geschiktheid van de werknemer, met name in het licht van zijn gezondheid, kennis en vaardigheden, om een werkpost in de onderneming te bekleden, waarbij rekening wordt gehouden met de specificiteit van de werkomgeving.

§ 2. De Koning kan de bepalingen van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan deels of geheel toepasbaar maken op andere dan de in § 1 bedoelde personen die zich bevinden op de bij deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan bedoelde arbeidsplaatsen.

**HOOFDSTUK 3****Aanpassing van de werkposten****Art. 3**

In al de ondernemingen die doorgaans gemiddeld ten minste 50 werknemers in dienst hebben, kan de werknemer van 55 jaar of ouder een aanvraag tot het Comité richten met het oog op de toewijzing van een aangepaste post in de onderneming waarbij rekening wordt gehouden met zijn inzetbaarheid.

Het Comité behandelt de aanvraag binnen de drie maanden die volgen op de indiening ervan, waarbij het de inrichting van de werkposten, de keuze van de

et de production, l'organisation du travail ainsi que l'environnement de travail.

Le Comité traite la demande après avis consultatif du médecin du travail.

Lorsque la demande est refusée, ce refus doit être motivé et accompagné de tous les éléments nécessaires permettant d'en apprécier le bien fondé.

#### CHAPITRE 4

##### Octroi d'une prime de passage à un poste de travail adapté

###### Art. 4

Dans l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage est inséré un article 131*decies*, rédigé comme suit:

"Art. 131*decies*. § 1<sup>er</sup>. En exécution de l'article 7, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, une prime de passage à un poste de travail adapté est octroyée au travailleur qui, suite à l'introduction d'une demande visant à se voir attribuer un poste adapté à ses facultés de travail, subit une perte de revenus.

§ 2. Conformément au § 7 du présent article et à l'article 133, § 1<sup>er</sup>, 14<sup>o</sup>, le travailleur introduit une demande pour obtenir la prime de passage à un poste de travail adapté. Ce dossier doit être introduit au plus tard dans la période de deux mois à compter du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le passage a lieu.

§ 3. Le travailleur qui a plus de 55 ans à la date où l'adaptation du poste de travail est entamée peut bénéficier d'une prime de passage de 82,03 euros par mois calendrier pendant la période de 24 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'occupation de l'ancien poste de travail a pris fin.

Le travailleur qui a plus de 58 ans à la date où l'adaptation du poste de travail est entamée peut bénéficier d'une prime de passage de 102,54 euros par mois calendrier pendant la période de 36 mois calendrier prenant cours le premier mois qui suit celui au cours duquel l'occupation de l'ancien poste de travail a pris fin.

werk- en productie-uitrusting, de arbeidsorganisatie en de werkomgeving beoordeelt.

Het Comité behandelt de aanvraag na inwinning van het advies van de arbeidsgeneesheer.

Als de aanvraag wordt geweigerd, moet die weigering met redenen zijn omkleed en vergezeld zijn van alle nodige elementen om de gegrondheid ervan te kunnen beoordelen.

#### HOOFDSTUK 4

##### Toekenning van een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost

###### Art. 4

In het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering wordt een artikel 131*decies* ingevoegd, luidende:

"Art. 131*decies*. § 1. Krachtens artikel 7, § 1, derde lid 3, van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders wordt een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost toegekend aan de werknemer die een inkomensverlies lijdt, na indiening van een aanvraag tot het verkrijgen van een aan zijn inzetbaarheid aangepaste post.

§ 2. Conform § 7 van dit artikel en artikel 133, § 1, 14<sup>o</sup>, dient de werknemer een aanvraag in tot het verkrijgen van een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost. Dat dossier moet worden ingediend uiterlijk in de periode van twee maanden te rekenen van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de overstap plaatsheeft.

§ 3. De werknemer die meer dan 55 jaar oud is op de datum waarop de aanpassing van de werkpost aanvangt, komt in aanmerking voor een overstappremie van 82,03 euro per kalendermaand tijdens de periode van 24 kalendermaanden die aanvangt vanaf de eerste maand volgend op die tijdens welke de bezetting van de vorige werkpost een einde heeft genomen.

De werknemer die meer dan 58 jaar oud is op de datum waarop de aanpassing van de werkpost aanvangt, komt in aanmerking voor een premie van 102,54 euro per kalendermaand tijdens de periode van 36 kalendermaanden die aanvangt vanaf de eerste maand volgend op die tijdens welke de bezetting van de vorige werkpost een einde heeft genomen.

§ 4. La prime de passage est supprimée si le travailleur:

1. n'est plus lié par un contrat de travail avec le même employeur;
2. ne subit plus une perte de revenus au sens de l'article 131*nonies*, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 3<sup>o</sup>, pour le mois calendrier concerné;
3. se trouve dans une situation dans laquelle, en application des articles 64, 65, § 1<sup>er</sup>, 66 ou 67, il n'aurait plus droit aux allocations durant le mois complet concerné;
4. le travailleur perçoit, pour le mois calendrier concerné, une allocation comme chômeur complet conformément à un régime d'indemnisation prévu à l'article 100 ou 103, une allocation de garantie de revenus au sens de l'article 131*bis*, une allocation dans le cadre d'une interruption de carrière totale ou partielle ou dans le cadre du crédit-temps ou une allocation comme chômeur complet dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité.

§ 5. Le travailleur qui, conformément au § 1<sup>er</sup>, a introduit une demande d'allocations doit déclarer les événements qui font obstacle à l'octroi de la prime de passage à un poste de travail adapté, dans les formes et délais applicables à la déclaration d'un événement modificatif.

§ 6. Par dérogation à l'article 160, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, l'organisme de paiement fixe le droit à la prime de passage à un poste de travail adapté pour le mois considéré sur la base du présent article, sans qu'aucune pièce justificative ne doive être introduite, en partant de l'hypothèse que le chômeur continue à satisfaire aux conditions requises pour l'octroi de cette prime, jusqu'au moment où il reçoit une demande d'allocations comme chômeur complet ou une déclaration d'un événement modificatif.

§ 7. La demande et la déclaration visées aux paragraphes précédents s'effectuent au moyen d'un formulaire dont le modèle et le contenu sont fixés par le comité de gestion. La demande doit notamment comporter les données conformément à l'article 131*novies*, § 6.

§ 8. Pour l'application de l'article 148, 1<sup>o</sup>, sur la base duquel une nouvelle demande d'allocations doit être introduite après une interruption du bénéfice des allocations, il est fait abstraction du paiement du complément.

Par dérogation à l'article 27, 4<sup>o</sup>, la prime de passage à un poste de travail adapté n'est pas considérée comme

§ 4. De overstappremie wordt afgeschaft indien de werknemer:

1. niet langer door een arbeidsovereenkomst aan dezelfde werkgever is verbonden;
2. niet langer voor de betrokken kalendermaand inkomensverlies lijdt in de zin van artikel 131*nonies*, § 1, tweede lid, 3<sup>o</sup>;
3. zich in een situatie bevindt waarin hij met toepassing van de artikelen 64, 65, § 1, 66 of 67 niet meer in aanmerking zou komen voor de uitkeringen tijdens de volle betrokken maand;
4. voor de betrokken kalendermaand een uitkering als volledig werkloze ontvangt conform een uitkeringsstelsel op grond van artikel 100 of 103, dan wel een inkomensgarantie-uitkering in de zin van artikel 131*bis*, een uitkering in het kader van een gehele of gedeeltelijke loopbaanonderbreking of in het kader van het tijdkrediet, of een uitkering als volledig werkloze in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

§ 5. De werknemer die conform § 1 een uitkeringsaanvraag heeft ingediend, moet de gebeurtenissen aangeven die de toekenning van de premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost in de weg staan, in de vorm en binnen de termijnen die gelden voor de aangifte van een wijzigende gebeurtenis.

§ 6. In afwijking van artikel 160, § 1, derde lid, stelt het betalingsorgaan het recht op een premie voor de overstap naar een aangepaste werkpost voor de betrokken maand vast op basis van dit artikel, zonder dat enig bewijsstuk moet worden ingediend en uitgaande van de veronderstelling dat de werkloze blijft voldoen aan de vereiste voorwaarden voor de toekenning van die premie, totdat het een uitkeringsaanvraag als volledig werkloze of een aangifte van een wijzigende gebeurtenis ontvangt.

§ 7. Voor de aanvraag en de verklaring waarvan sprake in de voorgaande paragrafen, dient een formulier te worden gebruikt waarvan het model en de inhoud door het beheerscomité worden vastgesteld. De aanvraag moet met name de gegevens bevatten die in artikel 131*novies*, § 6, worden bedoeld.

§ 8. Wat de toepassing van artikel 148, 1<sup>o</sup>, betreft, op grond waarvan na een onderbreking van het recht op uitkeringen een nieuwe uitkeringsaanvraag moet worden ingediend, wordt abstractie gemaakt van de betaling van de toeslag.

In afwijking van artikel 27, 4<sup>o</sup>, wordt de overstappremie met het oog op een aangepaste werkpost niet

une allocation pour l'application des articles 38, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 42, 79, § 4, 92, 93 et 97.

#### Art. 5

L'article 133, § 1<sup>er</sup>, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2010, est complété comme suit:

“15° le travailleur qui demande la prime de passage visée à l'article 131*decies*.”.

#### Art. 6

L'article 144, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 19 avril 2010, est complété comme suit:

“12° le droit à une prime de passage à un poste de travail adapté visée à l'article 131*decies* est refusé.”.

### CHAPITRE 5

#### Mesure de protection du travailleur

#### Art. 7

Dans le chapitre X de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs est inséré un article 79/1, rédigé comme suit:

“Art. 79/1. Lorsqu'une demande est introduite par un travailleur en vertu de l'article 131*decies* de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette demande.

Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis du travailleur dans un délai de six mois suivant l'introduction de la demande, il appartient à l'employeur de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette demande.

Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée, en contravention à l'alinéa 1<sup>er</sup>, l'employeur doit verser au travailleur des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire correspondant à un montant de cinq mille euros, soit au dommage que celui-ci a

beschouwd als een uitkering voor de toepassing van de artikelen 38, § 1, eerste lid, 1°, 42, 79, § 4, 92, 93 en 97.

#### Art. 5

Artikel 133, § 1, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2010, wordt aangevuld met wat volgt:

“15° de werknemer die de in artikel 131*decies* bedoelde overstappremie aanvraagt.”.

#### Art. 6

Artikel 144, § 2, van hetzelfde besluit, het laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 2010, wordt aangevuld met wat volgt:

“12° het recht op een overstappremie met het oog op een aangepaste werkpost als bedoeld in artikel 131*decies*, wordt geweigerd.”.

### HOOFDSTUK 5

#### Bescherming van de werknemer

#### Art. 7

In hoofdstuk X van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt een artikel 79/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 79/1. Wanneer een werknemer een aanvraag indient overeenkomstig artikel 131*decies* van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, kan de werkgever tegen die werknemer geen nadelige maatregelen nemen, tenzij om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

Wanneer tegen de werknemer een nadelige maatregel wordt genomen binnen een termijn van zes maanden nadat de aanvraag werd ingediend, dient de werkgever te bewijzen dat die nadelige maatregel werd genomen om redenen die geen verband houden met die aanvraag.

Wanneer geoordeeld wordt dat met overtreding van het eerste lid een nadelige maatregel werd genomen, moet de werkgever de werknemer een schadevergoeding uitbetalen voor een bedrag dat, naar keuze van de werknemer, overeenstemt met hetzij een forfaitaire schadeloosstelling van vijf duizend euro, hetzij de

réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient au travailleur de prouver l'étendue du préjudice qu'il a subi.”.

27 avril 2012

Georges GILKINET (Ecolo-Groen)  
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)  
Zoé GENOT (Ecolo-Groen)  
Kristof CALVO (Ecolo-Groen)  
Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)

schade die de betrokkene effectief heeft geleden. In dat laatste geval moet de werknemer de omvang van de door hem geleden schade bewijzen.”.

27 april 2012