

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

15 januari 2019

**WETSVOORSTEL**

**betreffende de sociale bepalingen  
van de jobsdeal**

(ingediend door  
de heren Stefaan Vercamer, Jan Spooren,  
David Clarinval, Egbert Lachaert en  
Vincent Van Quickenborne en  
de dames Nahima Lanjri en  
Sybille de Coster-Bauchau)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

15 janvier 2019

**PROPOSITION DE LOI**

**relative aux dispositions sociales  
de l'accord pour l'emploi**

(déposée par  
MM. Stefaan Vercamer, Jan Spooren,  
David Clarinval, Egbert Lachaert et  
Vincent Van Quickenborne et  
Mmes Nahima Lanjri et  
Sybille de Coster-Bauchau)

**SAMENVATTING**

*Dit wetsvoorstel voert de zgn. jobsdeal uit wat  
betreft het sociale luik.*

**RÉSUMÉ**

*Cette proposition de loi exécute le volet social de  
l'accord pour l'emploi.*

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 <sup>e</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Beknopt Verslag	CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	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:	Plenum	PLEN:	Séance plénière
COM:	Commissievergadering	COM:	Réunion de commission
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be		Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publicaties@lachambre.be	
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier		Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC	

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### Starterslonen voor jongeren

De wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie voorziet in een systeem van startersjobs dat toelaat dat de werkgever het brutoloon van jongeren tussen 18 en 20 jaar vermindert met een bepaald percentage. De werkgever moet de jongere wel een forfaitaire toeslag betalen die hij via de aangifte van de bedrijfsvoorheffing-recupereert en die ervoor moet zorgen dat de jongere geen inkomensverlies lijdt door de maatregel.

De wet bepaalt daarbij ook dat de forfaitaire toeslag vrijgesteld is van de fiscale en sociale wetgeving. Het gaat dus om een toeslag die ervoor moest zorgen dat het netto-loonverschil tussen het niet-verminderde en het verminderde loon compenseert. Volgens de wet zou bij koninklijk besluit een tabel worden opgesteld die de forfaitaire toeslag bepaalt in functie van de leeftijd van de jongere en het niet verminderde loon.

Omdat de fiscale en sociale afhoudingen op het loon bepaald worden aan de hand van een veelheid van parameters blijkt na analyse dat het nettoloon-effect van een verminderd brutoloon heel sterk kan verschillen naar gelang de situatie, zowel uitgedrukt in absolute bedragen als in percentages. Het is niet mogelijk om te voorzien in een adequate compensatie van het loonverlies van de jongere op basis van één tabel zoals momenteel door de wet wordt voorzien.

De wetswijziging voorzien in dit hoofdstuk biedt een oplossing voor het probleem zonder dat daarbij aan de hoofdbetrachting van de regeling wordt geraakt.

Zo zal de werkgever nog steeds het brutoloon kunnen verlagen met 6 %, 12 % of 18 % voor de jongeren van respectievelijk 20, 19 en 18 jaar. De werkgever zal ook nog steeds een toeslag moeten betalen aan de jongere. De toeslag zal echter niet meer berekend worden op basis van een tabel. De toeslag zal worden bepaald door het verschil te maken tussen het nettoloon berekend op basis van het verminderde brutoloon en het nettoloon berekend op basis van het niet verminderde brutoloon.

Aangezien de toeslag niet langer forfaitair wordt berekend, worden de woorden “forfaitaire” toeslag’ telkens vervangen door de woorden “compenserende toeslag”.

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

### Salaires de départ pour les jeunes

La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale prévoit un système de premiers emplois pour les jeunes, système qui permet à l’employeur de réduire d’un certain pourcentage la rémunération brute des jeunes entre 18 et 20 ans. L’employeur doit toutefois payer au jeune un supplément forfaitaire qu’il récupère via la déclaration du précompte professionnel et qui doit faire en sorte que le jeune ne subisse aucune perte de revenu en raison de la mesure.

La loi dispose également que la législation sociale et fiscale ne s’applique pas au supplément forfaitaire. Il s’agit donc d’un supplément censé compenser la différence de salaire nette entre rémunération réduite et non réduite. La loi prévoyait qu’un tableau détaillant les montants de ce supplément forfaitaire en fonction de l’âge du jeune et de la rémunération non réduite allait être fixé par arrêté royal.

Après analyse, il apparaît que les retenues fiscales et sociales sur le salaire sont déterminées sur la base d’une multitude de paramètres, raison pour laquelle l’effet sur le salaire net d’une réduction du salaire brut peut fortement différer selon la situation, tant en montants absolus qu’en pourcentage. Il n’est pas possible de prévoir une compensation adéquate de la perte de revenu du jeune sur la base d’un tableau unique tel que prévu par la loi actuellement.

La modification de loi prévue dans le présent chapitre résout le problème sans toucher à l’objectif principal du régime.

L’employeur pourra ainsi toujours réduire la rémunération brute de 6 %, 12 % ou 18 % pour les jeunes âgés respectivement de 20, 19 et 18 ans. L’employeur devra également toujours payer un supplément au jeune. Le supplément ne sera cependant plus calculé sur la base d’un tableau. Le supplément sera déterminé par la différence entre le salaire net calculé sur la base de la rémunération brute réduite et le salaire net calculé sur la base de la rémunération brute non réduite.

Comme le supplément n’est plus calculé forfaitairement, les mots “supplément forfaitaire” sont chaque fois remplacés par les mots “supplément compensatoire”.

De werkgever kan nog steeds de toeslag recupereren via een vermindering van de door te storten bedrijfsvoorheffing.

Behalve deze aanpassing, bevat dit hoofdstuk nog een aantal verbeteringen en verduidelijkingen.

### **Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht**

Dit hoofdstuk heeft tot doel aan de werknemers het recht te verlenen op outplacement wanneer hun arbeidsovereenkomst door de werkgever werd beëindigd op basis van medische overmacht. Aangezien deze beëindiging van de arbeidsovereenkomst juridisch geen ontslag uitmaakt, kunnen zij immers niet genieten van de bestaande regelingen inzake outplacement. Vandaar dat dit hoofdstuk voor deze werknemers in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers een nieuwe bijzondere regeling van outplacement invoert. Ook wanneer de werkgever de

arbeidsovereenkomst beëindigt op basis van medische overmacht, zal hij dus voortaan aan de werknemer een outplacementaanbod moeten doen.

Overmacht om medische redenen kan maar een einde maken aan de arbeidsovereenkomst na het beëindigen van het re-integratietraject zoals bedoeld in de Codex over het Welzijn op het Werk (art. 1.4-72 en volgende), waaruit blijkt dat de werknemer zijn overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen. Dit re-integratietraject is bedoeld om na te gaan of er voor werknemers die door een gezondheidsproblematiek hun werk niet langer kunnen uitoefenen, ander of aangepast werk kan worden gevonden bij de eigen werkgever. Als deze werkgever zijn werknemer echter geen ander passend werk kan aanbieden, is het belangrijk dat deze werknemer elders kansen krijgt: hij of zij beschikt immers over kennis en vaardigheden die voor een andere werkgever interessant kunnen zijn.

Om die overgang naar een andere werkgever te faciliteren, moet de werknemer, en in het bijzonder de werknemer met een gezondheidsproblematiek, optimaal ondersteund worden. Daartoe kan een outplacementbegeleiding een eerste stap zijn, niet enkel in het geval van een ontslag door de werkgever, maar ook in geval van een beëindiging op basis van medische overmacht.

L'employeur pourra toujours récupérer le supplément via une réduction du précompte professionnel à verser.

Outre cette adaptation, le présent chapitre comprend encore un certain nombre d'améliorations et de précisions.

### **Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin au motif que l'employeur invoque la force majeure médicale**

Ce chapitre a pour objectif d'accorder aux travailleurs le droit au reclassement professionnel lorsque leur contrat de travail est résilié par l'employeur pour des raisons de force majeure médicale. Étant donné que cette résiliation du contrat de travail ne constitue pas légalement un licenciement, ils ne peuvent bénéficier de la réglementation en vigueur en matière de reclassement professionnel. C'est pourquoi ce chapitre introduit un régime particulier de reclassement professionnel pour ces travailleurs dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

L'employeur devra ainsi désormais également faire une offre de reclassement professionnel au travailleur lorsqu'il met fin au contrat de travail de ce dernier pour force majeure médicale.

La force majeure pour raisons médicales ne peut mettre fin au contrat de travail qu'après la fin du trajet de réintégration tel que visé au Code du bien-être au travail (art. 1.4-72 et suivants), attestant du fait que le travailleur est définitivement inapte à exercer son travail convenu. L'objectif de ce trajet de réintégration est d'examiner s'il ne peut être trouvé, pour les travailleurs qui, en raison d'une problématique de santé, ne peuvent plus exécuter leur travail, un travail adapté ou un autre travail chez leur propre employeur. Si cet employeur n'est pas en mesure de proposer à son travailleur un autre travail approprié, il est important que ce travailleur se voie offrir des possibilités ailleurs: il dispose en effet de connaissances et d'aptitudes qui peuvent être intéressantes pour un autre employeur.

Pour faciliter cette transition vers un autre employeur, le travailleur, et en particulier le travailleur avec une problématique de santé, doit pouvoir bénéficier d'un soutien optimal. À cet effet, un accompagnement de reclassement professionnel peut être une première étape, non seulement en cas de licenciement par l'employeur, mais également en cas de résiliation pour force majeure médicale.

Het wetsvoorstel voorziet daarom in een outplacementbegeleiding op maat van de werknemer met een gezondheidsproblematiek. De bestaande regelgeving inzake outplacement voorziet reeds in een outplacementaanbod op maat van de werknemer, waarbij de nagestreefde doelstellingen bepaald moeten worden met inbegrip van de specifiekere of gepersonaliseerde aspecten die zijn aangepast aan de leeftijd en het kwalificatieniveau van de werknemers, en specifiek de werknemers van vijfenveertig jaar en ouder. Het feit dat het om een begeleiding op maat gaat, moet in het bijzonder benadrukt worden voor werknemers met een gezondheidsproblematiek.

Werknemers met een gezondheidsproblematiek zijn immers vaak reeds langere tijd afwezig geweest van de arbeidsmarkt, en hoewel zij vaak erg gemotiveerd zijn om terug aan de slag te gaan, is het voor hen zeker niet eenvoudig om actief op zoek te gaan naar passend werk. Een ervaren begeleider die kennis heeft van de actuele arbeidsmarkt, en die samen met de werknemer zijn (gekende en ongekende) talenten, competenties en ambities in kaart kan brengen, en kan nagaan wat zijn interessegebieden zijn en wat hij zoekt in een job, evenals welke jobs of opleidingen mogelijk kunnen zijn, is daarbij onmisbaar. Het opmaken van een persoonlijke en professionele balans, psychologische ondersteuning op verzoek van de werknemer, het opstellen van een actieplan en logistieke en administratieve steun zullen ook van dit outplacementaanbod deel uitmaken. Voor de werknemer met een gezondheidsproblematiek zal het in dit kader zeer belangrijk zijn om de sterktes en competenties van de werknemer te analyseren en actief aan job-coaching te doen: de werknemer zal zich immers vaak moeten heroriënteren na een beëindiging van zijn overeenkomst om medische overmacht, aangezien hij definitief ongeschikt wordt geacht voor zijn oude beroepsactiviteit. Bovendien zijn deze werknemers vaak onzeker over zichzelf, hebben zij soms een leemte in hun CV omwille van een lange ziekteperiode, weten zij niet goed hoe zij bij een werkgever hun (chronisch) gezondheidsprobleem kunnen aanklaarten of bepaalde aanpassingen (bv. aan bureaumaterieel, aan arbeidstijd, ...) kunnen vragen, en hoe ze hun talenten en verworven competenties beter kunnen benadrukken: daartoe kan bv. een gerichte sollicitatietraining en hulp bij het opmaken van een positief CV een meerwaarde vormen.

Bovendien gaat het hier om een maatregel die complementair is met de bestaande trajecten, en in feite een leemte daartussen opvult:

Voilà pourquoi la proposition de loi prévoit un accompagnement de reclassement professionnel sur mesure pour les travailleurs souffrant d'un problème de santé. La réglementation existante en matière de reclassement professionnel prévoit déjà une offre de reclassement professionnel sur mesure pour les travailleurs qui vise à déterminer les objectifs poursuivis, en ce compris les aspects plus spécifiques ou personnalisés adaptés à l'âge et au niveau de qualification des travailleurs, spécifiquement les travailleurs de quarante-cinq ans et plus. Le fait qu'il s'agit d'un accompagnement sur mesure doit être particulièrement souligné pour les travailleurs souffrant d'un problème de santé.

Ces travailleurs ont en effet été absents du marché du travail pendant un long moment, et même s'ils sont souvent très motivés pour reprendre le travail, il n'est certainement pas simple pour eux de rechercher activement un emploi approprié. Dans ce contexte, un accompagnateur expérimenté qui connaît bien le marché du travail actuel, qui est en mesure d'identifier, avec le travailleur, les talents, compétences et ambitions (connu(e)s et inconnu(e)s) de ce dernier, et qui peut déterminer ses domaines d'intérêt et ce qu'il recherche dans un emploi, tout comme les emplois et formations possibles, est indispensable. L'établissement d'un bilan personnel et professionnel, une assistance psychologique pour le travailleur qui en fait la demande, l'élaboration d'un plan d'action ainsi qu'un soutien logistique et administratif feront également partie de cette offre de reclassement professionnel. Pour le travailleur souffrant d'un problème de santé, il sera, dans ce cadre, particulièrement important d'analyser les points forts et les compétences du travailleur et de s'engager activement dans un job coaching: après la résiliation de son contrat pour force majeure médicale, le travailleur devra en effet souvent se réorienter vu qu'il est considéré comme étant définitivement inapte à exercer son ancienne activité professionnelle. Ces travailleurs sont par ailleurs souvent peu sûrs d'eux, ont souvent des lacunes dans leur CV en raison d'une longue période de maladie, ne savent pas bien comment évoquer leur problème de santé (chronique) auprès d'un employeur ou lui demander certaines adaptations (par exemple au niveau du matériel de bureau, du temps de travail, ...), et comment mieux mettre en lumière leurs talents et compétences acquises: à cet effet, une formation ciblée à la recherche d'emploi et une aide à la rédaction d'un CV positif, par exemple, peuvent apporter une valeur ajoutée.

En outre, il s'agit en l'occurrence d'une mesure qui complète les trajets existants et qui comble en fait un vide entre ceux-ci:

— Sommige werknemers die het reïntegratietraject bij de eigen werkgever hebben doorlopen maar waarvoor geen aangepast werk voorhanden is, zijn inmiddels niet langer arbeidsongeschikt in de zin van de ZIV-wetgeving en zullen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de werkloosheid terecht komen. Hoe sneller zij begeleiding krijgen, des te groter hun kansen om snel terug aan de slag te zijn.

— Voor werknemers die wel nog arbeidsongeschikt zijn na het einde van het re-integratietraject bij de eigen werkgever, zal de adviserend geneesheer van het ziekenfonds een vervolgtraject opstarten dat moet leiden tot hun socio-professionele reïntegratie. De redenen waarom het reïntegratietraject bij de eigen werkgever niet slaagt, zijn echter zeer divers. Zo is de terugkeer naar de oude werkomgeving vaak niet vanzelfsprekend in het geval van een psychosociale problematiek (conflicten, pesterijen, ...). Deze werknemers hebben derhalve ondersteuning nodig om een andere werkgever te vinden, bv. via jobcoaching of sollicitatietraining.

— Ook voor werknemers met een chronische gezondheidsproblematiek (zoals rugproblemen) of andere medische beperkingen kan deze outplacementbegeleiding op maat een positief effect hebben, in het bijzonder om hen bewust te maken van al hun talenten en competenties of om zich te kunnen heroriënteren op de arbeidsmarkt, en dit als voorbereiding op of als aanvulling bij het reïntegratietraject dat door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds wordt opgestart. Tussen de communicatie over het einde van het traject bij de werkgever en concrete re-integratievoorstellen binnen het traject bij het ziekenfonds kan er sprake zijn van een zeker tijdsverloop, waardoor er niet voortdurend begeleiding voorzien wordt.

Met het oog op de vlotte overgang naar een eventueel re-integratietraject bij de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, is het belangrijk dat deze op de hoogte wordt gebracht van het feit dat er een outplacementbegeleiding op maat wordt gevolgd, en wat die juist inhoudt, zodat hiermee rekening kan worden gehouden. Tijdens het medisch-sociaal onderzoek (voorzien in artikel 215terdecies van het koninklijk besluit van 3 juli 1996) kunnen ook de resultaten van de outplacementbegeleiding worden besproken. Ongewenste interferentie tussen beide wordt tevens uitgesloten door de aard van de maatregelen: outplacementbegeleiding bestaat uitsluitend uit begeleiding door een outplacementbureau, en kan niet bestaan uit stages, opleiding of andere activiteiten waarvoor de arbeidsongeschikte gerechtigde de toelating van de adviserend geneesheer nodig heeft. Deze hebben hun plaats in het traject onder leiding van de adviserend geneesheer waar uitdrukkelijk

— Certains travailleurs ayant effectué le trajet de réintégration chez leur propre employeur mais pour lesquels un travail adapté n'est pas disponible ne sont entre-temps plus reconnus comme incapables de travailler au sens de la législation AML et se retrouveront au chômage après la résiliation du contrat de travail. Plus vite ils bénéficieront d'un accompagnement, plus ils auront de chances de reprendre le travail.

— Pour les travailleurs qui demeurent en incapacité de travail après la fin du trajet de réintégration chez leur propre employeur, le médecin-conseil de la mutuelle entamera un trajet de suivi devant mener à une réinsertion socioprofessionnelle. Les raisons de l'échec du trajet d'intégration chez le propre employeur sont toutefois fort diverses. Ainsi, le retour à l'ancien environnement de travail n'est souvent pas évident en cas de problème psychosocial (conflits, harcèlement, ...). Ces travailleurs ont dès lors besoin d'un soutien pour trouver un autre employeur, par exemple par le biais du job coaching ou d'une formation à la recherche d'emploi.

— Cet accompagnement de reclassement professionnel sur mesure peut également avoir un effet positif pour les travailleurs souffrant d'un problème de santé chronique (comme des problèmes de dos) ou d'autres restrictions médicales, en particulier afin de leur faire prendre conscience de tous leurs talents et compétences ou afin de leur permettre de se réorienter sur le marché du travail, et ce, à titre de préparation ou de complément au trajet de réintégration entamé par le médecin-conseil de la mutuelle. Un certain temps peut s'écouler entre la communication relative à la fin du trajet chez l'employeur et les propositions de réintégration concrètes formulées dans le cadre du trajet auprès de la mutuelle, ce qui fait qu'un accompagnement n'est pas prévu en permanence.

Pour faciliter la transition vers un éventuel trajet de réintégration chez le médecin-conseil de la mutuelle, il est important que celui-ci soit avisé du fait qu'un accompagnement de reclassement professionnel sur mesure est suivi, ainsi que du contenu exact de cet accompagnement, afin qu'il puisse en être tenu compte. Au cours de l'examen médico-social (prévu à l'article 215terdecies de l'arrêté royal du 3 juillet 1996), il pourra également être discuté des résultats de l'accompagnement de reclassement professionnel. Des interférences indésirables entre les deux sont par ailleurs exclues en raison de la nature des mesures: un accompagnement de reclassement professionnel se limite à un accompagnement par un bureau de reclassement professionnel et ne peut inclure des stages, des formations ou d'autres activités pour lesquelles le titulaire en incapacité de travail a besoin de l'autorisation du médecin-conseil. Ces stages, formations et autres activités ont leur place



wordt voorzien in samenwerking met o.a. de regionale tewerkstellingsdiensten (zie artikel 215<sup>quaterdecies</sup> van het koninklijk besluit van 3 juli 1996). Ook daarom is het belangrijk dat de adviserend geneesheer zo snel mogelijk kennis krijgt van de inhoud van de outplacementbegeleiding. Het wetsvoorstel voorziet een kennisgeving door hetzij het outplacementbureau (met toestemming van de werknemer), hetzij de arbeidsongeschikte werknemer zelf.

Het voorzien van een outplacementaanbod door de werkgever is dus een bijkomende maatregel om de werknemer na een beroep op medische overmacht te ondersteunen, maar de werknemer is niet verplicht het aanbod te aanvaarden. Het is immers mogelijk dat hij een outplacementbegeleiding niet aangewezen acht, bv. omdat hij op het moment van het aanbod gedurende een zekere periode medisch niet in staat is om deze te volgen.

### **Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn**

In uitvoering van het regeerakkoord heeft de regering beslist dat werknemers zich moeten inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat aan hun arbeidsovereenkomst een einde is gekomen. De bedoeling van deze maatregel is ervoor te zorgen dat snel werk kan worden gemaakt van de toeleiding naar een nieuwe baan. Door de werknemer te verplichten zich tijdig in te schrijven bij de arbeidsbemiddelingsdiensten wordt vermeden dat de competenties van de werknemer afnemen en dat de afstand tot de arbeidsmarkt vergroot. Om werknemers hiervan op de hoogte te brengen, zal het werkloosheidsbewijs C4 worden aangevuld met een vermelding die hen wijst op die verplichting.

De regering heeft tevens beslist dat de verplichting tot inschrijving reeds vroeger moet ingaan wanneer de werkgever en de werknemer in onderling akkoord overeenkomen dat de werknemer tijdens de opzeggingstermijn wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid. In dat geval moet de werknemer zich inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten binnen de maand nadat het akkoord over de vrijstelling van arbeidsprestaties is gesloten. Op die manier wordt onnodig tijdverlies vermeden bij de zoektocht naar ander werk. Om ervoor te zorgen dat de werknemer die verplichting niet uit het oog verliest, dient te werkgever de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte te brengen

dans le trajet placé sous la direction du médecin-conseil, dans le cadre duquel une collaboration est explicitement prévue avec notamment les services régionaux pour l'emploi (voir l'article 215<sup>quaterdecies</sup> de l'arrêté royal du 3 juillet 1996). C'est également la raison pour laquelle le médecin-conseil doit être avisé au plus vite du contenu de l'accompagnement de reclassement professionnel. Voilà pourquoi la proposition de loi prévoit une notification, soit par le bureau de reclassement professionnel (avec le consentement du travailleur), soit par le travailleur en incapacité de travail lui-même.

L'offre de reclassement professionnel à prévoir par l'employeur est donc une mesure supplémentaire visant à soutenir le travailleur après que l'employeur a invoqué la force majeure médicale, mais le travailleur n'est pas obligé d'accepter cette offre. Il est en effet possible que ce dernier estime qu'un accompagnement de reclassement professionnel n'est pas opportun, par exemple parce qu'au moment de l'offre, il est médicalement inapte à le suivre.

### **Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis**

En application de l'accord de gouvernement, le gouvernement a décidé que les travailleurs devront s'inscrire auprès des services régionaux de l'emploi dans le mois suivant la fin de leur contrat de travail. Cette mesure vise à assurer une transition rapide vers un nouvel emploi. En obligeant le travailleur à s'inscrire à temps auprès des services de l'emploi, on évite que ses compétences se perdent et que le temps d'éloignement du marché du travail augmente. Afin d'en informer les travailleurs, le certificat de chômage C4 sera complété par une mention leur rappelant cette obligation.

Le gouvernement a également décidé que l'obligation d'inscription devra commencer plus tôt si l'employeur et le travailleur conviennent que le travailleur sera dispensé d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis. Dans ce cas, le travailleur devra s'inscrire auprès des services régionaux de l'emploi dans le mois suivant la conclusion de l'accord sur la dispense des prestations de travail. Cela permettra ainsi d'éviter des pertes de temps inutiles lors de la recherche d'un autre emploi. Afin que le travailleur ne perde pas de vue cette obligation, l'employeur devra l'en informer par écrit lorsqu'il conclut avec lui un accord sur la dispense des prestations de travail pendant le délai de préavis. À cet

op het ogenblik dat hij met de werknemer een akkoord sluit met betrekking tot de vrijstelling van arbeidspresaties tijdens de opzeggingstermijn. Daartoe wordt een nieuw artikel 37/12 ingevoerd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

### Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

De wet van 14 oktober 2018 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met het oog op de versoepeling van het scholingsbeding en de invoering van een scholingsbeding voor knelpuntberoepen, heeft onlangs de regeling inzake het scholingsbeding aangepast.

Wanneer de vorming betrekking heeft op een knelpuntberoep, is het scholingsbeding voortaan ook toepasbaar wanneer de werknemer minder dan 34 180 euro verdient (bedrag van toepassing in 2018).

In het kader van de arbeidsdeal van de regering werd besloten om deze versoepeling van het scholingsbeding voor opleidingen in knelpuntberoepen verder te zetten. Op die manier hoopt de regering investeringen in de opleiding van werknemers aan te moedigen. Er zijn op dit ogenblik inderdaad veel banen beschikbaar, maar ze blijven vacant door het gebrek aan geschikte profielen.

### Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd

Een werknemer kan beslissen om na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd (die vandaag 65 jaar bedraagt) voort te werken en om nog geen beroep te doen op de toekenning van het rustpensioen, hoewel na deze wettelijke pensioenleeftijd een onbegrensde cumulatie van het rustpensioen met beroepsinkomsten toegelaten is. Het voortzetten van de werkzaamheid als werknemer kan immers tot doel hebben om een volledige loopbaanbreuk (meer bepaald 45 loopbaan jaren) te bereiken en bijgevolg een volledig rustpensioen te kunnen ontvangen. Voor de rustpensioenen die vanaf 1 januari 2019 ingaan, wordt bovendien bepaald dat alle periodes van tewerkstelling in de pensioenberekening zullen meetellen, ook na het bereiken van de volledige globale loopbaan (gelijk aan 14 040 voltijdse dagequivalenten). Het voortzetten van de tewerkstelling na het bereiken van de volledige globale loopbaan kan dus eveneens een hoger pensioen tot gevolg hebben. Vandaag heeft de werknemer die na de wettelijke pensioenleeftijd blijft voortwerken, slechts een zeer beperkt recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. De arbeidsongeschiktheidsuitkeringen worden immers aan deze gerechtigde ontzegd vanaf de eerste dag van

effet, un nouvel article 37/12 est introduit dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

La loi du 14 octobre 2018 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue d'assouplir la clause d'écolage et d'instaurer une clause d'écolage pour les métiers en pénurie a adapté la réglementation relative à la clause d'écolage.

Lorsque la formation concerne un métier en pénurie, la clause d'écolage s'applique dorénavant même dans le cas où ce travailleur gagne moins de 34 180 euros (montant en vigueur en 2018).

Dans le cadre de l'accord pour l'emploi conclu par le gouvernement, il a été décidé de poursuivre cet assouplissement des clauses d'écolage pour ce qui est des formations menant à des métiers en pénurie. Le gouvernement espère de cette façon stimuler l'investissement dans la formation des travailleurs. On constate en effet que de nombreux emplois sont disponibles mais restent vacants faute de profils adéquats.

### Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension

Un travailleur salarié peut décider de continuer à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension (qui est aujourd'hui de 65 ans) et de ne pas encore demander de pension de retraite, bien qu'un cumul illimité de la pension de retraite et de revenus professionnels soit autorisé après cet âge légal de la pension. En effet, la personne qui poursuit ses activités en tant que travailleur salarié peut le faire dans le but d'atteindre une fraction de carrière complète (plus précisément 45 années de carrière) et, par conséquent, recevoir une pension de retraite complète. En outre, pour les pensions de retraite qui prennent cours à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2019, il est stipulé que toutes les périodes d'occupation seront prises en compte dans le calcul de la pension, même après avoir atteint la carrière globale complète (égale à 14 040 jours équivalents temps plein). La poursuite de l'activité après avoir atteint la carrière globale complète peut donc également donner lieu à une pension plus élevée. Actuellement, le travailleur salarié qui continue à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension n'a qu'un droit très limité à des indemnités d'incapacité de travail. En effet, les indemnités d'incapacité de travail sont refusées à ce titulaire à partir du premier



de tweede maand volgend op de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevat (cf. artikel 108, 2° van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994). Aangezien deze werknemer doorgaans aanspraak kan maken op gewaarborgd loon, worden er aan hem – bij een arbeidsongeschiktheid die langer dan één maand duurt – slechts gedurende een uiterst beperkte periode of zelfs geen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen toegekend, hoewel op het door hem verworven loon nog steeds de vereiste sociale zekerheidsbijdragen voor de sector van de uitkeringen zijn ingehouden. In de praktijk valt een arbeidsongeschikte werknemer na de periode van gewaarborgd loon terug op haar of zijn rustpensioen. Op zich kan men na de ziekteperiode opnieuw aan de slag, maar dan bouwt de werknemer geen pensioenrechten meer op.

In het kader van het beleid van de Regering om langer werken aan te moedigen, past het om dit in de tijd beperkte recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uit te breiden tot de eerste zes maanden van de periode van primaire ongeschiktheid voor de gerechtigden die nog niet daadwerkelijk het rustpensioen of eender welk als dergelijk pensioen geldend voordeel hebben genoten (wijziging van artikel 108, 2° van de voormelde gecoördineerde wet). Er wordt eveneens voorzien om de loontrekkende gerechtigde die ziek wordt vóór de eerste dag van de maand die volgt op die waarin hij de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt, nog verder te vergoeden vanaf deze dag en dat gedurende de nog vanaf deze datum te lopen periode van zes maanden (op voorwaarde van een blijvende onderwerping aan de “RSZ-wet” van 27 juni 1969).

De huidige reglementering inzake de rustpensioenen bepaalt een volledig cumulatieverbod tussen het rustpensioen en de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (cf. bijvoorbeeld artikel 25 van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers wat het stelsel van de werknemers betreft) zodat de gerechtigde slechts aanspraak kan maken op één van deze twee vervangingsinkomens. Er zal dus een weigering van de toekenning van het rustpensioen zijn als de gepensioneerde gerechtigde die tegelijkertijd nog een beroepsactiviteit verricht, ervoor opteert om bij een erkenning van de arbeidsongeschiktheid arbeidsongeschiktheidsuitkeringen te ontvangen.

Gelet op de voormelde doelstelling van de verlenging van het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, past het bovendien om te bepalen dat voor de gerechtigden die na het bereiken van deze wettelijke pensioenleeftijd het pensioen al daadwerkelijk hebben genoten en

jour du deuxième mois suivant le mois au cours duquel l'incapacité de travail a débuté (cf. article 108, 2° de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994). Étant donné que ce travailleur salarié peut généralement prétendre à un salaire garanti, les indemnités d'incapacité de travail – si l'incapacité de travail dure plus d'un mois – lui sont accordées pour une durée très limitée seulement, voire ne lui sont pas accordées du tout, bien que les cotisations de sécurité sociale requises pour le secteur des indemnités soient toujours retenues sur le salaire qu'il perçoit. En pratique, un travailleur en incapacité de travail devra se contenter de sa pension de retraite après la période de salaire garanti. En soi, le travailleur peut après sa période de maladie reprendre le travail mais alors il ne se constitue plus de droits de pension supplémentaires.

Dans le cadre de la politique du gouvernement visant à encourager à travailler plus longtemps, il convient d'élargir ce droit aux indemnités d'incapacité de travail limité dans le temps aux six premiers mois de la période d'incapacité primaire pour les titulaires qui n'ont pas encore effectivement bénéficié de la pension de retraite ou à tout autre avantage tenant lieu de pareille pension (modification de l'article 108, 2° de la loi coordonnée précitée). Il est également prévu de permettre au titulaire salarié qui tombe malade avant le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge légal de la pension de se voir encore indemniser à dater de ce jour et également durant la période de six mois restant encore à courir à partir de cette même date (à condition qu'il y ait assujettissement continu à la “loi ONSS” du 27 juin 1969).

La réglementation actuelle concernant les pensions de retraite prévoit une interdiction de cumul complète de la pension de retraite avec des indemnités d'incapacité de travail (cf. par exemple l'article 25 de l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés en ce qui concerne le régime des travailleurs salariés) de sorte que le titulaire ne peut prétendre qu'à un de ces deux revenus de remplacement. Il y aura donc un refus d'octroi de la pension de retraite, si le titulaire pensionné qui exerce encore en même temps une activité professionnelle choisit de percevoir des indemnités d'incapacité de travail en cas de reconnaissance d'une incapacité de travail.

Vu l'objectif précité d'allongement du droit aux indemnités d'incapacité de travail après avoir atteint l'âge légal de la pension, il convient en outre de prévoir que pour les titulaires qui ont déjà effectivement bénéficié de la pension et qui exercent encore en même temps une activité professionnelle après avoir atteint cet âge

tegelijktijd nog een beroepsactiviteit verrichten, het genot van het pensioen steeds prioritair zal zijn (dus steeds een weigering van de toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen). Met dit doel wordt artikel 108, 3° van de voormelde gecoördineerde wet gewijzigd. Enerzijds is het principiële cumulatieverbod tussen de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en onder andere het rustpensioen zoals bepaald in de reglementering van de uitkeringsverzekering voor de werknemers van toepassing vanaf de ingangsdatum van het pensioen en anderzijds wordt de aan de Koning verleende delegatie aangepast die toelaat om af te wijken van het principiële cumulatieverbod. De Koning bepaalt voor het tijdvak voorafgaandelijk de eerste dag van de maand na die waarin de gerechtigde de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt onder welke voorwaarden en in welke mate de uitkeringen kunnen worden gecumuleerd met onder andere een rustpensioen. Hieruit volgt dat de uitkeringen steeds zullen worden geweigerd vanaf de eerste dag van de maand na die waarin de betrokkene – die al daadwerkelijk zijn aanspraken heeft doen gelden op het rustpensioen – de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt. De huidige cumulatierегeling bedoeld in artikel 235 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, is dus niet langer van toepassing vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de betrokkene de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt.

légal de la pension, le bénéfice de la pension sera toujours prioritaire (donc toujours un refus d'octroi des indemnités d'incapacité de travail). À cette fin, l'article 108, 3° de la loi coordonnée précitée est modifié. D'une part, l'interdiction de cumul de principe des indemnités d'incapacité de travail avec, entre autres, la pension de retraite prévue dans la réglementation de l'assurance indemnités des travailleurs salariés s'applique à partir de la date de prise de cours de la pension et, d'autre part, la délégation octroyée au Roi qui permet de déroger à l'interdiction de cumul de principe est adaptée. Le Roi détermine dans quelles conditions et dans quelle mesure les indemnités peuvent être accordées lorsqu'elles sont cumulées avec, entre autres, une pension de retraite pour la période précédant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le titulaire atteint l'âge légal de pension. Il s'ensuit que les indemnités seront toujours refusées à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le titulaire – qui a déjà effectivement fait valoir ses droits à la pension de retraite – atteint l'âge légal de la pension. La règle actuelle de cumul visée à l'article 235 de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, n'est donc plus applicable à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'intéressé a atteint l'âge légal de la pension.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### HOOFDSTUK 2

#### Starterslonen voor jongeren

##### Artikel 2

In dit artikel worden in de eerste plaats de werkgevers uitgesloten van sectoren waar nog cao's bestaan die voorzien in lagere minimumlonen voor jongeren tussen 18 en 21 jaar. De cao's nr. 43 en 50 van de Nationale Arbeidsraad zijn weliswaar dusdanig aangepast dat het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) geldt vanaf 18 jaar (met uitzondering van studenten), dat betekent niet dat de paritaire comités de minimumlonen vanaf 18 jaar moesten aanpassen. Deze sectoren niet uitsluiten uit het toepassingsgebied zou immers betekenen dat voor de betrokken jongeren het brutoloon tweemaal zou worden verlaagd, een eerste maal op basis van de sectorale cao voor de jongerenlonen, en een tweede maal omwille van deze wet.

## COMMENTAIRE DES ARTICLES

### CHAPITRE 2

#### Salaires de départ pour les jeunes

##### Article 2

Cet article exclut en premier lieu les employeurs des secteurs où il existe encore des CCT prévoyant des salaires minimums moins élevés pour les jeunes entre 18 et 21 ans. Les CCT n<sup>os</sup> 43 et 50 du Conseil national du Travail ont certes été adaptées de telle sorte que le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) s'applique à partir de 18 ans (à l'exception des étudiants), mais cela ne signifie pas que les commissions paritaires doivent appliquer les salaires minimums à partir de 18 ans. Ne pas exclure ces secteurs du champ d'application signifierait en effet que pour les jeunes concernés, la rémunération brute serait abaissée deux fois, une première fois sur la base de la CCT sectorielle pour les salaires des jeunes et une deuxième fois à la suite de la présente loi.

Vervolgens wordt duidelijk gedefinieerd welke vergoedingen procentueel kunnen worden verlaagd. Het gaat om de normaal verschuldigde brutolonen, uitbetaald door de werkgever, voor de werkgelijke arbeid, het gewaarborgd loon bij afwezigheden wegens ziekte, ongeval of andere met behoud van loon. Daarbij komen ook het enkel en dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremies en de verbrekingsvergoedingen.

Andere verloningen worden niet verminderd. Ze worden dus berekend en uitbetaald alsof het brutoloon niet werd verminderd. Het gaat bijvoorbeeld om verloningen voor overuren, voordelen uit werknemersparticipaties, geschenken. Evenmin vindt er een vermindering plaats van maaltijdcheques, eco-cheques en voordelen in natura. Alleen al door hun aard is een procentuele vermindering in deze laatste gevallen niet mogelijk. Tenslotte voor de volledigheid is het aangewezen te vermelden dat voor toepassing van deze wet een onkostenvergoeding niet wordt beschouwd als een loon, noch als een voordeel zodat onkostenvergoedingen niet kunnen worden verminderd met 6, 12 of 18 %.

In 3° worden de flexi-werknemers uitgesloten van het toepassingsgebied. Het systeem van de flexiwerknemers heeft immers de werknemers voor ogen die al minstens 80 % werken, terwijl de startersjobs zich specifiek richten op jongeren zonder werkervaring. Deze doelstellingen zijn niet compatibel. Daarnaast wordt een wettelijke basis gelegd om bij koninklijk besluit, na overleg in de Ministerraad, andere vormen van tewerkstelling uit te sluiten. Bedoeling is om de wetgeving op een snelle manier te kunnen aanpassen indien nieuwe tewerkstellingsvormen zouden worden ingesteld die niet compatibel zijn met de startersjobs.

Artikel 33*bis* bevat een oplistijng van types van tewerkstelling waarmee geen rekening wordt gehouden bij het bepalen met het feit of de werknemer gedurende de kwartalen T-6 tot en met T-3 al heeft gewerkt. Deze lijst is gebaseerd op een gelijkaardige lijst met betrekking tot de flexiwerknemers (Wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken). Daarbij zijn echter de "extra's" in de horeca vergeten. We voegen deze categorie nu toe aan de lijst.

De forfaitaire toeslag wordt niet langer bepaald aan de hand van een tabel maar door een berekening waarbij het verschil wordt gemaakt tussen de nettolonen berekend op basis van het niet verminderde en het verminderde brutoloon. Op deze manier is het gegarandeerd dat de jongere geen loonverlies lijdt door onder toepassing van deze regeling te vallen.

Ensuite, il est précisé quelles sont les indemnités qui peuvent être réduites en pourcentage. Il s'agit des rémunérations brutes normalement dues, payées par l'employeur, pour les prestations effectivement fournies et la rémunération garantie en cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou autres avec maintien de la rémunération. À cela s'ajoutent encore le simple et double pécule de vacances, la prime de fin d'année et les indemnités de rupture.

D'autres rémunérations ne sont pas réduites. Elles sont donc calculées et payées comme si la rémunération brute n'avait pas été réduite. Il s'agit par exemple des compensations pour des heures supplémentaires, des avantages provenant des participations des travailleurs, des cadeaux. Il n'y a pas non plus de réduction des titres-repas, des éco-chèques et des avantages en nature, pour lesquels une réduction est impossible, ne fût-ce qu'en raison de leur nature. Enfin, dans un souci d'exhaustivité, il est recommandé de mentionner que, pour l'application de cette loi, une indemnité de défraiement n'est pas considérée comme une rémunération, ni comme un avantage, si bien que les indemnités de défraiement ne peuvent pas être réduites de 6, 12 ou 18 %.

Dans le 3°, les flexi-travailleurs sont exclus du champ d'application. Le système des flexi-travailleurs vise en effet les travailleurs qui travaillent déjà au moins à 80 %, tandis que les premiers emplois pour les jeunes s'adressent spécifiquement aux jeunes sans expérience de travail. Ces objectifs ne sont pas compatibles. En outre, la base légale est posée pour exclure d'autres types d'emploi par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. L'objectif est de pouvoir adapter la législation rapidement si de nouveaux types d'emploi incompatibles avec les premiers emplois pour les jeunes étaient créés.

L'article 33*bis* contient une liste des types d'emploi dont il n'est pas tenu compte lorsque l'on détermine si le travailleur a déjà travaillé durant les trimestres T-6 à T-3 inclus. Cette liste se base sur une liste similaire concernant les flexi-travailleurs (loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale). Les "extras" dans le secteur horeca ont toutefois été oubliés dans cette liste. Nous y ajoutons donc cette catégorie.

Le supplément forfaitaire n'est plus déterminé à l'aide d'un tableau, mais par un calcul établissant la différence entre les salaires nets calculés sur la base de la rémunération brute réduite et de la rémunération brute non réduite. De cette manière, l'on garantit que le jeune ne subit pas de perte de revenu en raison de l'application de ce régime.

Aangezien de toeslag niet langer forfaitair wordt berekend, worden de woorden “forfaitaire” toeslag’ telkens vervangen door de woorden “compenserende toeslag”.

Om loonverlies in alle gevallen te vermijden is het echter ook nodig om een speciale regeling te voorzien voor de arbeiders. In tegenstelling tot de bedienden wordt hun enkel en dubbel vakantiegeld immers uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiekas op basis van het brutoloon zoals onderworpen aan de sociale zekerheid. Om loonverlies te vermijden, dient hun compenserende toeslag enigszins verhoogd te worden met een vast percentage van het verminderde brutoloon. Dit percentage werd bekomen door rekening te houden met het brutobedrag van het enkel en dubbel vakantiegeld, de sociale inhouding op het dubbel vakantiegeld, de solidariteitsinhouding en de bedrijfsvoorheffing.

### Artikel 3

Dit artikel regelt de inwerkingtreding van de bepalingen van dit hoofdstuk.

Reeds sinds 1 juli 2018 kunnen werkgevers het brutoloon van de jonge werknemers verminderen. Deze jongeren hadden al recht op een forfaitaire toeslag als compensatie voor het loonverlies, maar bij gebrek aan uitwerking van de wettelijke bepalingen, kon de werkgever deze toeslag nog niet bepalen en dus ook niet betalen.

## HOOFDSTUK 3

### **Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht**

#### Artikel 4

Artikel 4 voert in hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers een nieuwe afdeling 3 in, met name de “bijzondere regeling van outplacement wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst”.

#### Artikel 5

Artikel 5 voert een artikel 18 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18 bepaalt het toepassingsgebied van deze bijzondere regeling van outplacement. Het is van toepassing indien de werkgever zich

Vu que le supplément n’est plus calculé forfaitairement, les mots “supplément forfaitaire” sont chaque fois remplacés par les mots “supplément compensatoire”.

Pour éviter une perte salariale dans tous les cas, il est toutefois aussi nécessaire de prévoir un régime spécial pour les ouvriers. Contrairement aux employés, leurs pécules de vacances simple et double sont en effet payés par l’Office national des Vacances annuelles ou par une caisse de vacances sur la base de la rémunération brute telle qu’assujettie à la sécurité sociale. Pour éviter une perte salariale, leur supplément compensatoire doit être augmenté d’un pourcentage fixe de la rémunération brute réduite. Ce pourcentage a été obtenu en tenant compte du montant brut des pécules de vacances simple et double, de la retenue sociale sur le double pécule de vacances, de la retenue de solidarité et du précompte professionnel.

### Article 3

Cet article règle l’entrée en vigueur des dispositions de ce chapitre.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2018, les employeurs peuvent réduire le salaire brut des jeunes travailleurs. Ces jeunes avaient déjà droit à un supplément forfaitaire comme compensation pour la perte salariale, mais à défaut d’élaboration des dispositions légales, l’employeur ne pouvait pas déterminer ce supplément et ne pouvait donc pas le payer.

## CHAPITRE 3

### **Reclassement professionnel pour les travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l’employeur invoque la force majeure médicale**

#### Article 4

L’article 47 insère, dans le chapitre V de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d’emploi des travailleurs, une nouvelle section 3 intitulée “Régime particulier de reclassement professionnel lorsqu’un employeur invoque la force majeure médicale mettant fin au contrat de travail”.

#### Article 5

L’article 5 insère un article 18 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18 définit le champ d’application de ce régime particulier de reclassement professionnel. Il s’applique si l’employeur a recours à la

beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer overeenkomstig artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze bijzondere regeling is dus niet van toepassing indien de werknemer zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.

#### Artikel 6

Artikel 6 voert een artikel 18/1 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18/1 geeft een definitie van de outplacementbegeleiding die op basis van deze bijzondere regeling moet worden aangeboden door de werkgever. Het gaat om een begripsomschrijving die reeds gekend is in de bestaande regelingen inzake outplacement, maar die wordt aangevuld met de vereiste dat de outplacementbegeleiding moet zijn aangepast aan de situatie van de betrokken werknemer die kampt met een gezondheidsprobleem.

#### Artikel 7

Artikel 7 voert een artikel 18/2 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18/2 bepaalt dat de werkgever aan de betrokken werknemer een outplacementbegeleiding moet aanbieden ter waarde van 1 800 euro.

#### Artikel 8

Artikel 8 voert een artikel 18/3 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18/3 bepaalt de procedure en termijnen van deze regeling inzake outplacement.

De outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan dezelfde kwaliteitseisen als de outplacementbegeleiding van de algemene regeling inzake outplacement (vermeld in artikel 11/4, § 2 van de wet van 5 september 2001). Daarnaast geldt de vereiste dat het aanbod moet zijn afgestemd op maat van de werknemer met een gezondheidsproblematiek.

De werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om te reageren op het outplacementaanbod. Indien hij binnen deze termijn niet reageert, vervalt zijn recht op de outplacementbegeleiding.

De adviserend arts van het ziekenfonds wordt geïnformeerd over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding.

force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail du travailleur concerné, conformément à l'article 34, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce régime particulier ne s'applique donc pas si le travailleur invoque la force majeure médicale pour mettre lui-même fin au contrat de travail.

#### Article 6

L'article 6 insère un article 18/1 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18/1 contient une définition du reclassement professionnel que l'employeur devra proposer sur la base de ce régime particulier. Il s'agit d'une définition déjà connue dans la réglementation existante en matière de reclassement professionnel, mais qui est complétée de manière à imposer que le reclassement professionnel soit adapté à la situation du travailleur visé souffrant d'un problème de santé.

#### Article 7

L'article 7 insère un article 18/2 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18/2 prévoit que l'employeur devra proposer au travailleur concerné un reclassement professionnel d'une valeur de 1 800 euros.

#### Article 8

L'article 8 insère un article 18/3 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18/3 fixe la procédure et les délais de ce régime de reclassement professionnel.

Ce reclassement professionnel devra répondre à des critères de qualité identiques à ceux du reclassement professionnel du régime général (mentionnés à l'article 11/4, § 2, de la loi du 5 septembre 2001). De plus, il est exigé que l'offre soit adaptée au travailleur souffrant d'un problème de santé.

Le travailleur disposera d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre sera faite par l'employeur, pour réagir à l'offre de reclassement professionnel. S'il ne réagit pas au cours de ce délai, son droit au reclassement professionnel s'éteindra.

Le médecin-conseil de la mutuelle est informé du début et du contenu du reclassement professionnel.



De betrokken werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding van minstens 30 uren gedurende een maximumperiode van drie maanden vanaf zijn instemming met het aanbod (naast het feit dat de outplacementbegeleiding een waarde moet hebben van 1 800 euro).

Net zoals in de algemene regeling inzake outplacement wordt voorzien in de mogelijkheid om de aanvang van de nog niet gestarte outplacementbegeleiding of het verdere verloop van de reeds begonnen outplacementbegeleiding op te schorten. Dit is met name het geval wanneer de werknemer zijn werkgever verwittigd heeft dat hij al een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de outplacementbegeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten. Wanneer deze werknemer zijn nieuwe betrekking verliest binnen drie maanden na indiensttreding, kan hij verzoeken dat de nog niet begonnen of slechts gedeeltelijk gevolgde outplacementbegeleiding, die werd aangeboden door zijn ex-werkgever, wordt aangevat of verder gezet. De outplacementbegeleiding neemt echter in elk geval een einde bij het verstrijken van een periode van zes maanden nadat zij is aangevat. Het spreekt uiteraard voor zich dat deze mogelijkheid van heropstarten of verderzetten van de outplacementbegeleiding maar mogelijk is indien de betrokken werknemer initieel recht had op de outplacementbegeleiding en dus binnen de termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, had gereageerd op het outplacementaanbod. Indien hij binnen deze termijn niet had gereageerd, was zijn recht op de outplacementbegeleiding immers al komen te vervallen zodat van een aanvang of hervatting van de outplacementbegeleiding uiteraard ook geen sprake meer kan zijn wanneer hij zijn nieuwe betrekking naderhand zou verliezen.

#### Artikel 9

Artikel 9 voert een artikel 18/4 in de wet van 5 september 2001 in. Dit artikel 18/4 bepaalt dat de werkgever wordt vrijgesteld van zijn verplichtingen om een outplacementbegeleiding aan te bieden overeenkomstig deze bijzondere regeling, wanneer hij onder de toepassing valt van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst die voor de betrokken werknemer een gelijkwaardige outplacementbegeleiding ten laste van een sectoraal Fonds voor bestaanszekerheid organiseert.

Le travailleur concerné a droit à un reclassement professionnel d'au moins 30 heures durant une période maximale de trois mois à dater de son accord sur l'offre (outre le fait que le reclassement professionnel doit avoir une valeur de 1 800 euros).

Comme dans le régime général de reclassement professionnel, la possibilité est prévue de suspendre le début du reclassement professionnel qui n'a pas encore commencé ou la poursuite du processus de reclassement déjà entamé. C'est notamment le cas lorsque le travailleur a informé son employeur qu'il occupait déjà un poste chez un nouvel employeur ou qu'il avait une activité professionnelle en tant qu'indépendant et qu'il ne souhaitait pas commencer ou poursuivre l'aide au reclassement. Si ce travailleur perd son nouvel emploi dans les trois mois de son entrée en service, il peut demander que le reclassement professionnel offert par son ex-employeur débute (s'il n'avait pas encore commencé) ou se poursuive (s'il n'avait été que partiellement suivi). Toutefois, le reclassement professionnel prendra en tout cas fin au bout d'une période de six mois à compter de son commencement. Il va sans dire que cette possibilité de reprendre ou de continuer le reclassement professionnel n'existe que si le travailleur en question avait initialement le droit de bénéficier du reclassement professionnel et s'il a donc répondu à l'offre de reclassement professionnel dans un délai de quatre semaines à compter du moment de l'offre de l'employeur. S'il n'avait pas réagi dans ce délai, son droit au reclassement professionnel s'était déjà éteint, de sorte que le début ou la reprise du reclassement ne serait évidemment plus possible au cas où il perdrait ultérieurement son nouvel emploi.

#### Article 9

L'article 9 insère un article 18/4 dans la loi du 5 septembre 2001. Cet article 18/4 dispose que l'employeur est dispensé de l'obligation de fournir une offre de reclassement professionnel prévue par la présente réglementation s'il relève du champ d'application d'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi et prévoyant, pour le travailleur concerné, un accompagnement de reclassement professionnel équivalent à charge d'un Fonds sectoriel de sécurité d'existence.



## HOOFDSTUK 4

**Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn**

## Artikel 10

Dit artikel voegt een nieuw artikel 37/12 toe aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Dit artikel is van toepassing wanneer de partijen in onderling akkoord overeenkomen dat de werknemer wordt vrijgesteld van het verrichten van arbeid tijdens de opzeggingstermijn. In dat geval is de werkgever verplicht om de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat hij zich binnen de maand na het akkoord moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst.

## HOOFDSTUK 5

**Scholingsbeding voor knelpuntberoepen**

## Artikelen 11 en 12

De nieuwe versoepeling van het scholingsbeding voor knelpuntberoepen voorziet in de mogelijkheid dat dergelijk beding ook van toepassing kan zijn wanneer de vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven uit te oefenen.

## HOOFDSTUK 6

**Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de tewerkstelling als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd**

## Artikel 13

Deze bepaling beoogt om het recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor de werknemer die na de wettelijke pensioenleeftijd voortwerkt, uit te breiden tot de eerste zes maanden van de periode van primaire ongeschiktheid (in plaats van slechts een toekenning van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen tot de eerste dag van de tweede maand volgend op de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevat).

Verder wordt voorzien dat de Koning voor het tijdvak voorafgaandelijk de eerste dag van de maand na die waarin de betrokkene de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, kan bepalen onder welke voorwaarden en in

## CHAPITRE 4

**Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis**

## Article 10

Cet article insère un nouvel article 37/12 à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cet article s'applique lorsque les parties conviennent d'un commun accord que le travailleur est dispensé d'effectuer des prestations de travail pendant le délai de préavis. Dans ce cas, l'employeur sera tenu d'informer par écrit le travailleur qu'il doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi dans un délai d'un mois à compter de la conclusion de l'accord.

## CHAPITRE 5

**Clause d'écolage pour les métiers en pénurie**

## Articles 11 et 12

Le nouvel assouplissement de la clause d'écolage pour les métiers en pénurie prévoit la possibilité d'appliquer également cette clause lorsqu'une disposition légale ou réglementaire requiert le suivi d'une formation pour pouvoir exercer la profession pour laquelle le travailleur a été engagé.

## CHAPITRE 6

**Droit aux indemnités d'incapacité de travail en cas de poursuite de l'activité en tant que travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de la pension**

## Article 13

Cette disposition vise à élargir aux six premiers mois de la période d'incapacité primaire le droit aux indemnités d'incapacité de travail pour le travailleur salarié qui continue à travailler après avoir atteint l'âge légal de la pension (au lieu de n'octroyer les indemnités d'incapacité de travail que jusqu'au premier jour du deuxième mois suivant le mois au cours duquel l'incapacité de travail a commencé).

De plus, il est prévu que le Roi peut déterminer dans quelles conditions et dans quelle mesure les indemnités peuvent être cumulées, entre autres, avec une pension de retraite pour la période précédant le premier jour du

welke mate de uitkeringen kunnen worden gecumuleerd met onder andere een rustpensioen.

#### Artikel 14

Dit artikel bepaalt de inwerkingtreding van artikel 13, namelijk op de eerste dag van de maand na de bekendmaking van deze wet in het *Belgisch Staatsblad*.

Stefaan VERCAMER (CD&V)  
Jan SPOOREN (N-VA)  
David CLARINVAL (MR)  
Egbert LACHAERT (Open Vld)  
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)  
Nahima LANJRI (CD&V)  
Sybille DE COSTER-BAUCHAU (MR)

mois qui suit celui au cours duquel le titulaire atteint l'âge légal de la pension.

#### Article 14

Cet article fixe la date d'entrée en vigueur de l'article 13, à savoir le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui de la publication de la présente loi au *Moniteur belge*.

**WETSVOORSTEL**

## HOOFDSTUK 1

**Inleidende bepaling**

## Artikel 1

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

## HOOFDSTUK 2

**Starterslonen voor jongeren**

## Art. 2

In artikel 33*bis* van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, ingevoegd bij de wet van 26 maart 2018, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt tussen het tweede en derde lid, dat het vierde lid zal vormen, een nieuw derde lid ingevoegd, luidende:

“Het eerste lid is evenmin van toepassing op werkgevers die ressorteren onder een paritair comité of paritair subcomité waar voor jongeren van 18 jaar tot 21 jaar minimumlonen bestaan die lager zijn dan de minimumlonen van de werknemers van 21 jaar en ouder. Dit lid is niet van toepassing indien deze lagere minimumlonen enkel van toepassing zijn voor jongeren die tewerkgesteld zijn op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten”;

2° paragraaf 1 wordt aangevuld met volgende leden:

“Het loon dat in toepassing van het eerste lid procentueel verminderd wordt, omvat volgende loonelementen, in zover rechtstreeks uitbetaald door de werkgever:

- het loon voor werkelijke arbeid;
- het gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval of voor afwezigheden met behoud van loon;
- het enkel en dubbel vakantiegeld;
- de eindejaarspremies;

**PROPOSITION DE LOI**

## CHAPITRE 1

**Disposition introductive**Article 1<sup>er</sup>

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

## CHAPITRE 2

**Salaires de départ pour les jeunes**

## Art. 2

Dans l'article 33*bis* de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, inséré par la loi du 26 mars 2018, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le § 1<sup>er</sup>, un nouvel alinéa, rédigé comme suit, est inséré entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3, qui formera l'alinéa 4:

“L'alinéa 1<sup>er</sup> n'est pas non plus applicable aux employeurs qui ressortissent à une commission paritaire ou à une sous-commission paritaire prévoyant d'allouer aux jeunes de 18 à 21 ans des salaires minimums inférieurs aux salaires minimums des travailleurs de 21 ans et plus. Cet alinéa n'est pas d'application si ces salaires minimums inférieurs sont uniquement applicables aux jeunes engagés sur la base d'un contrat d'occupation d'étudiant”;

2° le § 1<sup>er</sup> est complété par les alinéas suivants:

“La rémunération réduite en pourcentage en application de l'alinéa 1<sup>er</sup> comporte les éléments de rémunération suivants, pour autant qu'ils soient payés directement par l'employeur:

- la rémunération pour des prestations effectives;
- la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident ou afférente à des absences avec maintien de la rémunération;
- les simple et double pécules de vacances;
- les primes de fin d'année;

— de vergoedingen betaald in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.

De andere loonelementen worden berekend en uitbetaald op basis van het niet-verminderde brutoloon.”;

3° paragraaf 2 wordt aangevuld met een tweede en derde lid, luidende:

“Wordt eveneens uitgesloten uit het toepassingsgebied van paragraaf 1:

— De flexi-job als bedoeld in artikel 3 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad andere vormen van tewerkstelling uitsluiten.”;

4° in paragraaf 3 wordt het derde lid aangevuld met de bepaling onder g), luidende:

“g) als gelegenheidswerknemer in de horeca als bedoeld bij artikel 31ter van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.”;

5° in paragraaf 4 worden de woorden “forfaitaire toeslag” telkens vervangen door de woorden “compenserende toeslag”;

6° in paragraaf 4 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Deze compenserende toeslag is gelijk aan het verschil tussen het nettoloon zoals berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en het nettoloon zoals berekend op basis van het verminderde brutoloon in toepassing van paragraaf 1.

De toeslag wordt verder verhoogd met een percentage berekend op het verminderde brutoloon voor de werknemers wiens vakantiegeld wordt betaald via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds.

Het percentage bedoeld in het voorgaande lid bedraagt:

- 0,82 % indien het loon verlaagd wordt met 6 %;
- 1,75 % indien het loon verlaagd wordt met 12 %;

— les indemnités payées lorsqu’il est mis fin au contrat de travail, pour autant qu’elles soient exprimées en temps de travail.

Les autres éléments de rémunération sont calculés et payés sur la base du salaire brut non réduit.”;

3° le § 2 est complété par deux alinéas rédigés comme suit:

“Est également exclu du champ d’application du § 1<sup>er</sup>:

— Le flexi-job visé à l’article 3 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale.

Le Roi peut exclure d’autres types d’emploi par arrêté délibéré en Conseil des ministres.”;

4° dans le § 3, l’alinéa 3 est complété par un g) rédigé comme suit:

“g) en tant que travailleur occasionnel dans l’horeca, visé à l’article 31ter de l’arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l’arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.”;

5° dans le § 4, les mots “supplément forfaitaire” sont chaque fois remplacés par les mots “supplément compensatoire”;

6° dans le § 4, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“Ce supplément compensatoire est égal à la différence entre la rémunération nette calculée sur la base de la rémunération brute non réduite et la rémunération nette calculée sur la base de la rémunération brute réduite en application du § 1<sup>er</sup>.

Ce supplément est en outre majoré d’un pourcentage calculé sur la rémunération brute réduite pour les travailleurs dont le pécule de vacances est payé par l’Office national des Vacances annuelles ou par une caisse de vacances.

Le pourcentage visé à l’alinéa précédent s’élève à:

- 0,82 % si la rémunération est réduite de 6 %;
- 1,75 % si la rémunération est réduite de 12 %;

— 2,82 % indien het loon verlaagd wordt met 18 %.”;

7° in paragraaf 5 worden de woorden “forfaitaire toeslag” vervangen door de woorden “compenserende toeslag”.

### Art. 3

Dit hoofdstuk treedt in werking op 1 maart 2019.

Voor de werknemers wiens loon verminderd werd in de maanden vóór 1 maart 2019, is de toeslag zoals bepaald in artikel 33*bis*, § 4, verschuldigd. De werkgever betaalt deze toeslag in de maand maart 2019.

## HOOFDSTUK 3

### **Outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht**

#### Art. 4

In de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers wordt in hoofdstuk V een afdeling 3 ingevoegd, luidende “Bijzondere regeling van outplacement wanneer een werkgever zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst”.

#### Art. 5

In afdeling 3, ingevoegd bij artikel 4, wordt een artikel 18 ingevoegd, luidende:

“Art. 18. Deze afdeling is van toepassing op de werknemer aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op overmacht als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.”

#### Art. 6

In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/1 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/1. Voor de toepassing van deze afdeling moet onder “outplacementbegeleiding” worden verstaan, een geheel van begeleidende diensten en adviezen op maat van een werknemer met een gezondheidsproblematiek die, in opdracht van een werkgever, door een dienstverlener worden verleend, om die werknemer in staat

— 2,82 % si la rémunération est réduite de 18 %.”;

7° dans le § 5, les mots “supplément forfaitaire” sont remplacés par les mots “supplément compensatoire”.

### Art. 3

Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019.

Pour les travailleurs dont la rémunération a été réduite au cours des mois précédant le 1<sup>er</sup> mars 2019, le supplément fixé à l'article 33*bis*, § 4, est dû. L'employeur paie ce supplément en mars 2019.

## CHAPITRE 3

### **Reclassement professionnel des travailleurs dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure médicale**

#### Art. 4

Dans la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, il est inséré, dans le chapitre V, une section 3 intitulée “Régime particulier de reclassement professionnel lorsqu'un employeur invoque la force majeure médicale pour mettre fin au contrat de travail”.

#### Art. 5

Dans la section 3, insérée par l'article 4, il est inséré un article 18 rédigé comme suit:

“Art. 18. La présente section s'applique à tout travailleur dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur invoque la force majeure au sens de l'article 34, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.”

#### Art. 6

Dans la même section, il est inséré un article 18/1 rédigé comme suit:

“Art. 18/1. Pour l'application de la présente section, il y a lieu d'entendre par “reclassement professionnel”: un ensemble de services et de conseils de guidance adaptés à un employé ayant un problème de santé, fournis par un prestataire de services, pour le compte d'un employeur, afin de permettre à ce travailleur de

te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.”

#### Art. 7

In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/2 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/2. De werknemer bedoeld in artikel 18 heeft ten laste van de werkgever recht op een outplacementbegeleiding ter waarde van 1 800 euro.”

#### Art. 8

In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/3 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/3. § 1. De werkgever die zich beroept op overmacht, als bedoeld in artikel 34, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst, moet uiterlijk binnen een termijn van vijftien dagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd schriftelijk een outplacementaanbod ter waarde van 1 800 euro doen aan de werknemer. Dit aanbod van outplacementbegeleiding moet beantwoorden aan dezelfde kwaliteitscriteria als die welke zijn bepaald door of krachtens artikel 11/4, § 2 van deze wet en moet op maat zijn van de werknemer met een gezondheidsproblematiek.

§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde werknemer beschikt over een termijn van vier weken, te rekenen vanaf het tijdstip van het aanbod door de werkgever, om al dan niet zijn schriftelijke instemming met dit aanbod te geven. Het geschrift, waarbij de werknemer zijn instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op outplacement als zodanig. Het recht op een outplacementbegeleiding bedoeld in artikel 18/2 vervalt indien de werknemer binnen deze termijn niet reageert op het aanbod door de werkgever.

§ 3. De adviserend geneesheer van het ziekenfonds wordt geïnformeerd over de aanvang en de inhoud van de outplacementbegeleiding binnen een termijn van 15 dagen na aanvang van de outplacementbegeleiding, hetzij door het outplacementbureau mits toestemming van de werknemer, hetzij door de werknemer zelf. In voorkomend geval bespreekt de werknemer de outplacementbegeleiding en de resultaten ervan met de adviserend geneesheer van het ziekenfonds tijdens het medisch-sociaal onderzoek in het kader van het re-integratietraject gericht op sociaalprofessionele re-integratie bedoeld in het koninklijk besluit van 3 juli 1996

retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.”

#### Art. 7

Dans la même section, il est inséré un article 18/2 rédigé comme suit:

“Art. 18/2. Tout travailleur visé à l'article 18 a droit à un reclassement professionnel d'une valeur de 1 800 euros à charge de l'employeur.”

#### Art. 8

Dans la même section, il est inséré un article 18/3 rédigé comme suit:

“Art. 18/3. § 1<sup>er</sup>. L'employeur qui invoque la force majeure au sens de l'article 34, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en vue de mettre fin au contrat de travail, doit faire au travailleur, par écrit, une offre de reclassement professionnel d'une valeur de 1 800 euros dans un délai de quinze jours après la fin de son contrat de travail. Cette offre de reclassement professionnel doit répondre à des critères qualitatifs identiques à ceux prévus par ou en vertu de l'article 11/4, § 2, de la présente loi, et être adaptée aux capacités du travailleur souffrant d'un problème de santé.

§ 2. Le travailleur visé au § 1<sup>er</sup> dispose d'un délai de quatre semaines, à compter du moment où l'offre est faite par l'employeur, pour accepter ou refuser cette offre par écrit. Le document par lequel le travailleur l'accepte ne peut se rapporter qu'au reclassement professionnel en tant que tel. Le droit au reclassement professionnel visé à l'article 18/2 s'éteint si le travailleur ne réagit pas dans ce délai à l'offre faite par l'employeur.

§ 3. Le médecin-conseil de la mutualité est informé du début et du contenu de la procédure de reclassement professionnel dans les quinze jours suivant le début de la procédure de reclassement professionnel, soit par le bureau de reclassement professionnel, avec l'accord du travailleur, soit par le travailleur lui-même. Le cas échéant, le travailleur examine la procédure de reclassement professionnel et ses résultats avec le médecin-conseil de la mutualité durant l'examen médico-social organisé dans le cadre du trajet de réintégration visant la réinsertion socioprofessionnelle prévu par l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative



tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

§ 4. De in paragraaf 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding van minstens dertig uren gedurende een maximumperiode van drie maanden vanaf de instemming met het aanbod zoals bedoeld in paragraaf 2, behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten of voort te zetten. Dergelijke verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 5. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van zes maanden nadat zij werd aangevat.”

#### Art. 9

In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/4 ingevoegd, luidende:

“Art. 18/4. De werkgever wordt vrijgesteld van de in artikel 18/2 en 18/3 bedoelde verplichtingen wanneer hij onder de toepassing valt van een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, die voor de in artikel 18 bedoelde werknemer een gelijkwaardige begeleiding naar een nieuwe baan organiseert ten laste van een sectoraal Fonds voor bestaanszekerheid.”

### HOOFDSTUK 4

#### Vrijstelling van arbeidsprestaties tijdens de opzeggingstermijn

#### Art. 10

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 14 oktober 2018, wordt een artikel 37/12 ingevoegd, luidende:

“Art. 37/12. Wanneer de werkgever in onderling akkoord met de werknemer deze laatste vrijstelt van het

à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994.

§ 4. Le travailleur visé au § 1<sup>er</sup> a droit à un reclassement professionnel d'une durée d'au moins trente heures au cours d'une période d'une durée maximale de trois mois à compter de la date de l'acceptation de l'offre visée au § 2, sauf s'il a averti l'employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur, ou développé une activité professionnelle indépendante, et ne souhaite pas entamer ou poursuivre cette procédure de reclassement professionnel. Cette notification interrompt la procédure de reclassement professionnel.

§ 5. Si le travailleur ayant informé son employeur qu'il a trouvé un emploi auprès d'un nouvel employeur perd cet emploi dans les trois mois de son entrée en service, la procédure de reclassement professionnel débute ou reprend à sa demande. En cas de reprise, cette procédure reprend au stade de l'interruption du programme de reclassement professionnel pour une durée équivalente aux heures restantes. Dans tous les cas, la procédure de reclassement professionnel prend fin à l'expiration de la période de six mois suivant la date de début de celle-ci.”

#### Art. 9

Dans la même section, il est inséré un article 18/4 rédigé comme suit:

“Art. 18/4. L'employeur est dispensé des obligations visées aux articles 18/2 et 18/3 lorsqu'il relève d'une convention collective de travail, rendue obligatoire par le Roi, organisant, pour le travailleur visé à l'article 18, un accompagnement équivalent vers un nouvel emploi à charge d'un Fonds sectoriel de sécurité d'existence.”

### CHAPITRE 4

#### Dispense de prestations de travail pendant le délai de préavis

#### Art. 10

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée en dernier lieu par la loi du 14 octobre 2018, il est inséré un article 37/12 rédigé comme suit:

“Art. 37/12. Lorsque l'employeur, de commun accord avec le travailleur, dispense celui-ci d'effectuer des

verrichten van arbeidsprestaties tijdens de opzeggings-termijn, is de werkgever verplicht om de werknemer schriftelijk op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer zich, binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, moet inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst van het gewest waar hij zijn woonplaats heeft.”

## HOOFDSTUK 5

### Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

#### Art. 11

In artikel 22*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 27 december 2006 en gewijzigd bij de wetten van 26 december 2013 en 14 oktober 2018, wordt paragraaf 4 vervangen als volgt:

“§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

- wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt;
- wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;
- wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangevraagd uit te oefenen;
- wanneer de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.”

#### Art. 12

In artikel 22*bis*, § 8 van dezelfde wet worden de woorden “De voorwaarde in paragraaf 4, eerste gedachtestreepje, is niet van toepassing” vervangen door de woorden “De voorwaarden in paragraaf 4, eerste en derde gedachtestreepje, zijn niet van toepassing”.

prestations de travail pendant le délai de préavis, l'employeur est tenu d'informer le travailleur par écrit du fait que, dans le mois qui suit la dispense de prestations, celui-ci doit s'inscrire auprès du service régional de l'emploi de la région où il est domicilié.”

## CHAPITRE 5

### Clause d'écolage pour les métiers en pénurie

#### Art. 11

Dans l'article 22*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 27 décembre 2006 et modifié par les lois du 26 décembre 2013 et du 14 octobre 2018, le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. La clause d'écolage est réputée inexistante:

- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;
- lorsqu'il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;
- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé;
- lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé, pour les travailleurs de 21 ans ou plus, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.”

#### Art. 12

Dans l'article 22*bis*, § 8, de la même loi, les mots “La condition prévue au paragraphe 4, premier tiret, ne s'applique” sont remplacés par les mots “Les conditions prévues au paragraphe 4, premier et troisième tirets, ne s'appliquent”.

## HOOFDSTUK 6

**Recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen  
bij het voortzetten van de tewerkstelling als  
werknemer na het bereiken van de wettelijke  
pensioenleeftijd**

## Art. 13

In artikel 108 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 december 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt:

“2° vanaf de eerste dag van de zevende maand van het tijdvak van primaire ongeschiktheid als die zich bevindt na de laatste dag van de maand waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd heeft bereikt, wanneer het gaat om een gerechtigde bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, a), na de maand waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd heeft bereikt, met uitzondering van de werknemer die een vergoeding geniet naar aanleiding van de verbreking van de arbeidsovereenkomst omschreven in voormeld artikel;”;

b) de bepaling onder 3° wordt vervangen als volgt:

“3° vanaf de ingangsdatum van het ouderdoms-, het rust-, het anciënniteitspensioen of eender welk als dergelijk pensioen geldend voordeel, toegekend, hetzij door een Belgische of een buitenlandse instelling van sociale zekerheid, hetzij door een openbaar bestuur, een openbare instelling of een instelling van openbaar nut, dat hij in welke hoedanigheid dan ook geniet. Nochtans kan de Koning bepalen onder welke voorwaarden en in welke mate de uitkeringen kunnen worden gecumuleerd met één van die hierboven bedoelde pensioenen of voordelen gedurende het tijdvak voorafgaandelijk de eerste dag van de maand na die waarin hij de in 1° bedoelde leeftijd heeft bereikt.”.

## CHAPITRE 6

**Droit aux indemnités d'incapacité de travail  
en cas de poursuite de l'activité en tant que  
travailleur salarié après avoir atteint l'âge légal de  
la pension**

## Art. 13

Dans l'article 108 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, modifié par l'arrêté royal du 23 décembre 1996, les modifications suivantes sont apportées:

a) le 2° est remplacé par ce qui suit:

“2° à partir du premier jour du septième mois de la période d'incapacité primaire, lorsque celui-ci se situe après le dernier jour du mois au cours duquel il a atteint l'âge prévu au 1°, lorsqu'il s'agit d'un titulaire visé à l'article 86, § 1<sup>er</sup>, 1°, a), au-delà du mois au cours duquel il a atteint l'âge prévu au 1°, à l'exclusion du travailleur qui bénéficie d'une indemnité suite à la rupture du contrat de travail décrite à l'article précité;”;

b) le 3° est remplacé par ce qui suit:

“3° à partir de la date de prise de cours de la pension de vieillesse, de retraite, d'ancienneté ou de tout autre avantage tenant lieu de pareille pension, accordé soit par un organisme de sécurité sociale belge ou étranger, soit par un pouvoir public, par un établissement public ou d'utilité publique, dont il bénéficie à quelque titre que ce soit. Le Roi peut toutefois déterminer dans quelles conditions et dans quelle mesure les indemnités peuvent être accordées lorsqu'elles sont cumulées avec une telle pension ou un tel avantage durant la période précédant le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge prévu au 1°.”.

## Art. 14

Dit hoofdstuk treedt in werking op de eerste dag van de maand na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* en is van toepassing op de arbeidsongeschiktheden die vanaf deze datum aanvatten.

19 december 2018

Stefaan VERCAMER (CD&V)  
Jan SPOOREN (N-VA)  
David CLARINVAL (MR)  
Egbert LACHAERT (Open Vld)  
Vincent VAN QUICKENBORNE (Open Vld)  
Nahima LANJRI (CD&V)  
Sybille DE COSTER-BAUCHAU (MR)

## Art. 14

Le présent chapitre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge* et s'applique aux incapacités de travail qui débutent à partir de cette date.

19 décembre 2018