

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 oktober 2025

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de invoering van
de arbeidsparticipatietoeslag**

(ingediend door de dames Nahima Lanjri en
Nathalie Muylle)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 octobre 2025

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à l'instauration de la prime de
participation au marché du travail**

(déposée par Mmes Nahima Lanjri et
Nathalie Muylle)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
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 vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (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)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Het aantal langdurig zieken loopt jaar na jaar op. Uit cijfers van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (hierna: RIZIV) blijkt dat in 2023 het aantal personen in ons land die langer dan één jaar ziek is, opliep tot 526.507 personen.¹ In realiteit gaat het om een nog hoger aantal, aangezien ambtenaren niet zijn opgenomen in deze statistieken. In tien jaar tijd zijn er maar liefst meer dan 200.000 langdurig zieken bijgekomen. Uit een rapport van de Hoge raad voor de Werkgelegenheid blijkt dat in België maar liefst 7,2 % van de 20 tot 64-jarigen niet aan het werk is door ziekte of invaliditeit.² Dit hoge aantal langdurig zieken zet druk op de sociale zekerheid. De meer dan een half miljoen langdurig zieken waren in 2023 goed voor een record-bedrag aan uitkeringen van meer dan 9 miljard euro.³ Meerjarige prognoses geven aan dat dit naar verwachting in 2029 zal oplopen tot meer dan 13 miljard euro.

Het hoge aantal langdurig zieken zet niet alleen de sociale zekerheid onder druk, maar zorgt ook op de werkvloer voor praktische problemen en uitdagingen. Collega's moeten inspringen om het werk van de zieke werknemer op te vangen, de werkgever moet op zoek naar een tijdelijke vervanging, de nieuwe, tijdelijke werkracht moet worden opgeleid, mogelijke verlengingen van de arbeidsongeschiktheid bemoeilijken de arbeidsorganisatie... De arbeidsongeschikte werknemer zelf verliest zijn actieve band met zijn werkgever en collega's en zijn financiële situatie kan onder druk komen te staan door het inkomensverlies. Daarnaast is ook de sociale en psychologische impact van een langdurige arbeidsongeschiktheid niet te onderschatten.

Een doeltreffend re-integratie- en preventiebeleid is cruciaal om deze toename van langdurig zieken te stoppen.

Gedeeltelijke werkhervatting

Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is, kan hij het werk vrijwillig deeltijds hervatten mits er aan een aantal voorwaarden is voldaan. Hij ontvangt dan van de werkgever een loon voor de gepresteerde uren en

¹ (SIDU-Stat_2023-RI_invalidit\351-FRNL-Def.xlsx); (SIDU-Stat_2023-RG_invalidit\351-FRNL-Def.xlsx)

² 2024_hrw_arbeidsongeschiktheid_verslag.pdf

³ (SIDU-Stat_2023-RI_invalidit\351-FRNL-Def.xlsx); (SIDU-Stat_2023-RG_invalidit\351-FRNL-Def.xlsx)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le nombre de malades de longue durée ne cesse d'augmenter d'année en année. Il ressort des chiffres de l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) qu'en 2023, notre pays comptait 526.507 personnes malades depuis plus d'un an.¹ En réalité, ce nombre est encore plus élevé, étant donné que les fonctionnaires ne sont pas repris dans ces statistiques. Une augmentation de plus de 200.000 malades de longue durée a été constatée en dix ans. Il ressort d'un rapport du Conseil supérieur de l'emploi qu'en Belgique, pas moins de 7,2 % des personnes âgées de 20 à 64 ans ne travaillent pas pour cause de maladie ou d'invalidité.² Ce nombre élevé de malades de longue durée met notre système de sécurité sociale sous pression. En 2023, les plus de 500.000 malades de longue durée ont bénéficié d'indemnités pour un montant total record de plus de 9 milliards d'euros.³ Des prévisions pluriannuelles indiquent que ce montant pourrait dépasser les 13 milliards d'euros en 2029.

Non seulement le nombre élevé de malades de longue durée exerce une pression sur la sécurité sociale, mais il entraîne également des problèmes et des défis pratiques sur le lieu de travail. En effet, les collègues doivent prendre le relais pour compenser l'absence du travailleur malade, l'employeur doit chercher un remplaçant temporaire et assurer sa formation, tandis que les prolongations potentielles de l'incapacité rendent l'organisation du travail encore plus complexe. Le travailleur en incapacité de travail lui-même perd son lien actif avec son employeur et ses collègues, et sa situation financière peut être fragilisée par sa perte de revenus. En outre, l'impact social et psychologique d'une incapacité de travail de longue durée ne doit pas être sous-estimé.

Une politique efficace de réintégration et de prévention est essentielle pour enrayer cette hausse du nombre de malades de longue durée.

Reprise partielle du travail

Lorsqu'un travailleur se trouve en incapacité de travail, il peut reprendre volontairement son activité à temps partiel, pour autant que certaines conditions soient respectées. Il perçoit alors de son employeur un salaire

¹ (SIDU-Stat_2023-RI_invalidit\351-FRNL-Def.xlsx); (SIDU-Stat_2023-RG_invalidit\351-FRNL-Def.xlsx)

² 2024_cse_incapacitedetravail_rapport_0.pdf

³ (SIDU-Stat_2023-RI_invalidit\351-FRNL-Def.xlsx); (SIDU-Stat_2023-RG_invalidit\351-FRNL-Def.xlsx)

ontvangt een arbeidsongeschiktheidsuitkering voor het overige gedeelte.

De eerste voorwaarde houdt in dat men minstens één dag volledig arbeidsongeschikt dient te zijn. Om als arbeidsongeschikt erkend te worden en te blijven, moet men bovendien alle activiteiten stopzetten. Het werk kan pas deeltijds worden hervat vanaf de tweede dag arbeidsongeschiktheid.

Ten tweede moet de werkgever instemmen met de vrijwillige werkhervatting.

Ten derde moet de adviserend arts de deeltijdse werkhervatting toestaan, ook als men zich nog in de periode van het gewaarborgd loon bevindt.

Het feit dat werknemers tijdens hun periode van arbeidsongeschiktheid de mogelijkheid hebben om vrijwillig deeltijds het werk te hervatten, is zonder twijfel een belangrijke stap in het kader van de re-integratie. Het laat toe om de werkhervatting geleidelijk op te bouwen. Dit bevordert niet alleen het herstelproces, maar verhoogt ook de kans dat werknemers opnieuw duurzaam aan het arbeidsproces kunnen deelnemen.

Toch is er een nadeel verbonden aan de huidige regeling. De voorwaarde dat de werknemer eerst zijn beroepsactiviteit volledig moet onderbreken, vergroot het risico op langdurige uitval, dit omwille van meerdere redenen. Enerzijds is het moeilijker om terug aan de slag te gaan als men een tijdlang volledig inactief is geweest. Aangezien het vandaag niet mogelijk is dat een arts iemand deeltijds arbeidsongeschikt verklaart, kan men pas deeltijds werken met behoud van uitkering als men eerst volledig arbeidsongeschikt is verklaard en de activiteiten volledig heeft stopgezet. Anderzijds is het risico op langdurige uitval ook groter indien een zieke werknemer niet op tijd de nodige rust inbouwt en blijft doorwerken tot het echt niet meer gaat, waardoor de medische problematiek verergert en het herstelproces vaak meer tijd vraagt.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan een arbeider met een fysiek belastende job. Wanneer hij als gevolg van zijn job een rugproblematiek ontwikkelt, zal hij in de praktijk vaak verder werken tot het echt niet meer gaat en hij zijn arbeidsactiviteiten volledig moet onderbreken, soms met blijvende schade tot gevolg. Nadat hij minstens één dag volledig arbeidsongeschikt is geweest, kan hij eventueel deeltijds zijn werk hervatten met behoud van de uitkering, terwijl een preventieve vermindering

correspondant aux heures prestées et une indemnité d'incapacité de travail pour la partie restante.

La première condition est d'avoir été en incapacité de travail totale pendant au moins un jour. Pour être et rester reconnu en tant que travailleur en incapacité de travail, il est aussi nécessaire de cesser toute activité. Le travail ne peut être repris à temps partiel qu'à partir du deuxième jour d'incapacité.

Deuxièmement, l'employeur doit accepter la reprise du travail volontaire.

Troisièmement, le médecin-conseil doit autoriser la reprise du travail à temps partiel, même si la période de salaire garanti n'est pas encore terminée.

La possibilité dont disposent les travailleurs de reprendre volontairement le travail à temps partiel au cours de leur période d'incapacité constitue sans aucun doute un élément important de leur réintégration. Elle leur permet de reprendre progressivement le travail, ce qui favorise le processus de rétablissement, mais accroît également la probabilité que les travailleurs puissent à nouveau participer durablement au processus de travail.

Le régime actuel présente néanmoins un inconvénient. La condition qui prévoit que le travailleur doit d'abord interrompre complètement ses activités professionnelles accroît le risque d'absence de longue durée pour plusieurs raisons. D'une part, il est plus difficile de reprendre le travail après avoir été totalement inactif durant un certain temps. Étant donné qu'aujourd'hui, un médecin ne peut déclarer une personne partiellement inapte au travail, les travailleurs ne peuvent travailler à temps partiel tout en conservant leurs allocations que s'ils ont d'abord été déclarés en incapacité de travail totale. D'autre part, le risque d'absence de longue durée est également plus élevé si un travailleur malade ne prend pas à temps le repos dont il a besoin, et continue à travailler jusqu'à ce qu'il n'en puisse vraiment plus, ce qui aggrave le problème médical et allonge souvent le processus de rétablissement.

Prenons l'exemple des ouvriers qui exercent un métier physiquement pénible. Lorsqu'ils ont des maux de dos dus à leur profession, il arrive souvent, en pratique, qu'ils continuent à travailler jusqu'à ce qu'ils n'y arrivent vraiment plus et qu'ils doivent interrompre complètement leurs activités professionnelles, en gardant parfois des séquelles permanentes. Après avoir été en incapacité de travail totale durant au moins un jour, tout travailleur qui se trouve dans cette situation peut éventuellement

van het aantal arbeidsuren ervoor kan zorgen dat zijn problematiek niet zo ver escaleert.

Naast de mogelijke risico's rond langdurige uitval, willen wij ook wijzen op een ander probleem in de context van de gedeeltelijke werkhervatting. Wanneer de gedeeltelijke werkhervatting gebeurt tijdens de periode van gewaarborgd loon, ontvangt de werknemer niet langer 100 % gewaarborgd loon van zijn werkgever. Hij krijgt namelijk loon voor de gewerkte uren en aanvullend een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Omdat de arbeidsongeschiktheidsuitkering lager is dan het gewaarborgd loon, is hij financieel slechter af als hij het werk al deeltijds hervat tijdens de periode van gewaarborgd loon. De praktijk leert ons dat de re-integratie het meest succesvol is wanneer ze zo vroeg mogelijk wordt aangevat. Het feit dat werknemers tijdens de periode van gewaarborgd loon financieel beter af zijn als ze het werk niet deeltijds hervatten, maar voltijds arbeidsongeschikt blijven, is in dezen een remmende factor voor een succesvolle re-integratie.

Arbeidsparticipatietoeslag

Het is eenvoudiger om te voorkomen dat iemand uitvalt, dan iemand na een langdurige ziekteperiode opnieuw te begeleiden naar werk. We kunnen het belang van preventie niet genoeg benadrukken. Preventie is de beste remedie om langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Via preventieve maatregelen kan worden vermeden dat iemand ziek wordt en uitvalt. Wordt iemand toch ziek of arbeidsongeschikt, dan maken gepaste (preventieve) maatregelen het mogelijk om te vermijden dat iemand nog zieker wordt en volledig en langdurig uitvalt. Daarbij kan men in eerste instantie inzetten op preventieve re-integratietrajecten, zoals ook vermeld in het regeerakkoord. Bij re-integratietrajecten is er sprake van aangepast of ander werk. Aangepast werk kan ook inhouden dat men de arbeidsduur gaat verminderen.

Daarom beoogt dit voorstel de invoering van de arbeidsparticipatietoeslag. Een arbeidsparticipatietoeslag biedt namelijk de mogelijkheid om de arbeidsduur te verminderen als vorm van aangepast werk, als preventieve maatregel. We wachten niet meer met de gedeeltelijke werkhervatting tot iemand volledig en langdurig ziek wordt, maar we keren het principe van de gedeeltelijke werkhervatting om. Wie nog niet arbeidsongeschikt is, maar voor wie het verder presteren van de overeengekomen arbeidsduur een reëel risico op volledige uitval inhoudt, krijgt de mogelijkheid om zijn arbeidsduur te verminderen. Bovenop het loon voor de gepresteerde

reprendre son travail à temps partiel en conservant son allocation, alors qu'une réduction préventive de son nombre d'heures de travail aurait pu empêcher que sa situation se dégrade à ce point.

À côté du risque d'arrêt prolongé, nous souhaitons mettre en exergue un autre problème lié au régime de reprise partielle du travail. Si cette reprise partielle débute dans le courant de la période de salaire garanti, l'employeur ne verse plus 100 % du salaire garanti au travailleur. En effet, ce dernier perçoit une rémunération pour les heures prestées et, en complément, une indemnité d'incapacité de travail. Cette indemnité étant inférieure au salaire garanti, le travailleur qui reprend partiellement le travail dans le courant de la période de salaire garanti s'en trouve désavantagé financièrement. L'expérience nous apprend que les chances de succès sont les plus élevées lorsque la réintégration sur le marché du travail a lieu le plus tôt possible. Par conséquent, le désavantage financier que représente une reprise partielle du travail pendant la période de salaire garanti constitue un obstacle à une réintégration réussie.

Prime de participation au marché du travail

Il est plus facile de prévenir un arrêt de travail que d'aider un travailleur à reprendre la voie du travail après une longue période de maladie. L'importance de la prévention ne peut être trop soulignée. La prévention est le meilleur remède contre l'incapacité de travail de longue durée. Grâce à la mise en place de mesures préventives, on peut éviter qu'une personne tombe malade et se retrouve en arrêt de travail. Si le travailleur tombe malgré tout malade ou se retrouve en incapacité de travail, des mesures (préventives) adéquates permettront d'éviter l'aggravation de son état de santé et un arrêt de longue durée. Dans un premier temps, on peut miser sur des parcours de réintégration préventifs, comme le mentionne également l'accord de gouvernement. Les parcours de réintégration impliquent un travail adapté ou différent. Un travail adapté peut également signifier une réduction du temps de travail.

C'est pourquoi cette proposition vise à introduire la prime de participation au marché du travail. Une prime de participation au marché du travail offre en effet la possibilité de réduire le temps de travail sous forme de travail adapté, à titre de mesure préventive. Nous n'attendons plus que quelqu'un tombe complètement et durablement malade pour envisager une reprise partielle du travail, mais nous inversons le principe de la reprise partielle du travail. Le travailleur qui n'est pas encore en incapacité de travail mais qui risque un arrêt complet s'il continue à prester selon son régime de travail habituel se voit ainsi offrir la possibilité de réduire ses prestations.

uren ontvangt de werknemer een toeslag, de arbeidsparticipatietoeslag. Door de vermindering van de arbeidsduur kan een volledige arbeidsongeschiktheid (zo lang mogelijk) worden vermeden.

Een aantal concrete voorbeelden waarbij een vermindering van het werk een volledige uitval kan vermijden:

1° een werknemer met Multiple Sclerose (MS) werkt voltijds, maar heeft een opflakking van deze medische problematiek. Door tijdelijk zijn arbeidsduur te verminderen, kan hij meer rust en een eventuele behandeling inbouwen. Zo kan een volledige uitval worden vermeden;

2° een werknemer met een fysiek belastende job ontwikkelt ernstige rug- en nekklachten die al dan niet worden veroorzaakt of versterkt door zijn arbeidsbetrokking. Door tijdelijk het werk te verminderen, kan hij zijn nek en rug meer ontlasten waardoor revalidatie mogelijk is zonder dat de werknemer zijn arbeid volledig moet stopzetten.

De voordelen van het systeem van de arbeidsparticipatietoeslag zijn legio.

Allereerst is het systeem erop gericht om een volledige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. Aangezien de kansen op een succesvolle re-integratie afnemen hoe langer de werknemer afwezig is van het werk, wordt door het systeem van de arbeidsparticipatietoeslag het risico op langdurige arbeidsongeschiktheid sterk vermindert.

Ten tweede blijft de werknemer gedurende een substantieel deel van zijn arbeidsduur aan het werk. Als werkgever moet men bijgevolg misschien niet op zoek naar een nieuwe werknemer die de arbeidsongeschikte werknemer zou vervangen. De gedeeltelijke tijdelijke afwezigheid kan worden opgevangen door een herverdeling van het werk. Als men toch een nieuwe werknemer moet aannemen om het werk op te vangen, kan de op dat moment deeltijds werkende werknemer deze nieuwe werknemer begeleiden en opleiden.

Door het voorkomen van de volledige arbeidsongeschiktheid, blijft de werknemer de band met het werk en de collega's en het arbeidsritme behouden. Hiermee kan men de sociale en psychologische impact van de medische problematiek beperken.

Niet alleen voor werknemers kan de arbeidsparticipatietoeslag een langdurige arbeidsongeschiktheid voorkomen. Ook voor zelfstandigen en ambtenaren kan dit systeem zijn nut bewijzen. Het regeerakkoord bepaalt

En plus de la rémunération des heures prestées, le travailleur reçoit une prime – la prime de participation au marché du travail. La réduction du temps de travail permet d'éviter (aussi longtemps que possible) une incapacité de travail complète.

Nous illustrons ci-dessous, par des exemples concrets, comment une réduction du temps de travail peut empêcher de tomber en incapacité de travail totale:

1° un travailleur atteint de sclérose en plaques (SEP) travaille à temps plein, mais souffre d'une aggravation de son problème de santé. La réduction temporaire de son temps de travail lui permettra de se reposer davantage et de suivre un éventuel traitement tout en évitant une incapacité totale;

2° un travailleur exerçant un métier physiquement pénible commence à souffrir de graves douleurs au dos et à la nuque, qui pourraient être causées ou aggravées par son activité professionnelle. En réduisant temporairement son activité, il pourra soulager sa nuque et son dos, ce qui permettra une rééducation sans que le travailleur doive complètement cesser son activité.

Le système de la prime de participation au marché du travail présente de nombreux avantages.

Ce système vise d'abord à éviter l'incapacité de travail totale. Étant donné que, plus l'interruption de travail est longue, plus les chances d'une réintégration réussie diminuent, le système de la prime de participation au marché du travail réduit considérablement le risque d'incapacité de travail de longue durée.

Deuxièmement, le travailleur continuera à travailler pendant une partie substantielle de son temps de travail initial. L'employeur ne devra donc peut-être pas rechercher un nouveau travailleur pour le remplacer. L'absence partielle temporaire pourra être compensée par une redistribution du travail. Si un nouveau travailleur doit tout de même être embauché pour assurer le travail, le travailleur exerçant ses fonctions à temps partiel à ce moment-là pourra accompagner et former ce nouveau travailleur.

Éviter l'incapacité totale de travail permettra au travailleur de conserver un lien avec son emploi et avec ses collègues, ainsi que de rester dans le rythme du travail. Cela permettra également de limiter les répercussions sociales et psychologiques de la problématique médicale.

Les travailleurs salariés ne sont pas les seuls travailleurs dont l'incapacité de travail de longue durée pourra être évitée grâce à la prime de participation au marché du travail. Cette prime pourra également se révéler

expliciet voor zelfstandigen dat er voorkomen moet worden dat zij langdurig ziek worden door het preventiebeleid uit te breiden met financiële steun gekoppeld aan de sociale zekerheid. Het doel is om het preventieve aspect van de sociale zekerheid voor zelfstandigen te versterken. Een systeem equivalent aan de arbeids-participatietoelage lijkt ons uitvoering te kunnen geven aan dit voornemen. In het kader van de uitvoering van deze paragraaf uit het regeerakkoord, is er in de schoot van het RIZIV reeds een werkgroep opgericht. Het lijkt ons evident dat op dit vlak de stelsels van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren maximaal op elkaar worden afgestemd. Elk statuut heeft zijn eigen nuances, dus (accent)verschillen zijn zeker mogelijk indien hier een objectieve verantwoording voor bestaat. Om een groei op twee snelheden met als resultaat twee of drie compleet verschillende systemen te vermijden, lijkt het ons nuttig om de scope van de opgerichte werkgroep te verbreden zodat ook de stelsels van werknemers en ambtenaren hierin worden opgenomen.

Het voorstel van resolutie dat hier wordt voorgelegd, geeft een mogelijke uitwerking aan de arbeidsparticipatietoelage en vraagt de regering om dit systeem via een pilootproject van twee jaar in te voeren.

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)

utile pour les travailleurs indépendants et les fonctionnaires. En ce qui concerne les travailleurs indépendants, l'accord de gouvernement prévoit explicitement qu'il convient d'éviter qu'ils soient "malades pendant une longue période en élargissant la politique de prévention via un soutien financier associé au niveau du régime de la sécurité sociale". Il nous semble qu'un système tel que celui de la prime de participation au marché du travail permettrait d'atteindre cet objectif. Dans le cadre de la mise en œuvre de ce paragraphe de l'accord de gouvernement, un groupe de travail a déjà été créé au sein de l'INAMI. Il nous semble évident que, dans ce domaine, les régimes des salariés, des indépendants et des fonctionnaires doivent être harmonisés au maximum. Chaque statut ayant ses propres nuances, des différences (d'accent) sont certainement possibles s'il existe une justification objective à cet égard. Afin d'éviter une croissance à deux vitesses aboutissant à deux ou trois systèmes complètement différents, il nous semble utile d'élargir le champ d'action du groupe de travail créé afin d'y inclure également les régimes des travailleurs salariés et des fonctionnaires.

La présente proposition de résolution propose une piste de mise en œuvre de la prime de participation au marché du travail et demande au gouvernement d'instaurer ce système dans le cadre d'un projet pilote d'une durée de deux ans.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat de federale regering de doelstelling voor ogen heeft om de werkzaamheidsgraad op te trekken tot 80 % en dit een werkomgeving vereist waarin mensen langer actief kunnen blijven en minder snel uitvallen;

B. gelet op het advies van de Hoge raad voor de Werkgelegenheid van maart 2024 om de gedeeltelijke erkenning van arbeidsongeschiktheid in te voeren waarbij een verminderde arbeidsduur wordt gecombineerd met een gedeeltelijke uitkering⁴;

C. gelet op de cijfers van het RIZIV die een zeer hoog en toenemend aantal langdurig zieken in België aantonen;

D. overwegende dat het grote aantal (langdurig) zieken druk zet op de sociale zekerheid;

E. overwegende dat de (langdurige) arbeidsongeschiktheid van werknemers de werkgevers voor een organisatorische uitdaging zet;

F. gelet op het rapport van de Hoge raad voor de Werkgelegenheid van maart 2024 dat stelt dat in België 7,2 % van de 20 tot 64-jarigen niet aan het werk is door ziekte of invaliditeit⁵;

G. overwegende dat de regering in het federaal regeerakkoord aangeeft te willen inzetten op drie krachtlijnen in een allesomvattend plan voor de preventie en de re-integratie van langdurig zieken, waaronder de krachtlijn “Voorkomen dat mensen die gezondheidsproblemen krijgen (langdurig) uitvallen op het werk”;

H. overwegende dat het federaal regeerakkoord de mogelijkheid voorziet voor de werknemer die nog niet ziek is, maar dreigt uit te vallen wegens ziekte om aan de werkgever en arbeidsarts te vragen om preventief een re-integratietraject op te starten;

I. overwegende dat het federaal regeerakkoord aangeeft dat de preventieve aanpak van langdurige ziekte zich in de eerste plaats richt op de interne arbeidsorganisatie;

⁴ https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/2024_hrw_arbeidsongeschiktheid_verslag.pdf

⁵ [2024_hrw_arbeidsongeschiktheid_verslag.pdf](https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/2024_hrw_arbeidsongeschiktheid_verslag.pdf)

PROPOSITION DE RÉOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que le gouvernement fédéral poursuit l'objectif de relever le taux d'emploi à 80 %, et que cet objectif requiert un environnement de travail dans lequel les travailleurs peuvent rester actifs plus longtemps et éviter les sorties précoces du marché du travail;

B. vu l'avis du Conseil supérieur de l'emploi de mars 2024 qui propose d'instaurer une reconnaissance partielle d'incapacité, qui permette de combiner une durée de travail réduite avec une indemnité partielle⁴;

C. vu les chiffres de l'INAMI, selon lesquels le nombre de malades de longue durée en Belgique est très élevé et ne fait qu'augmenter;

D. considérant que le nombre élevé de malades (de longue durée) exerce une pression sur la sécurité sociale;

E. considérant que l'incapacité de travail (de longue durée) des travailleurs pose un défi organisationnel aux employeurs;

F. considérant qu'il ressort du rapport du Conseil supérieur de l'emploi de mars 2024 qu'en Belgique, 7,2 % des personnes âgées de 20 à 64 ans sont inactives pour cause de maladie ou d'invalidité⁵;

G. considérant que, dans l'accord de gouvernement fédéral, le gouvernement indique vouloir s'appuyer sur trois lignes de force dans un plan global pour la prévention et la réinsertion des personnes atteintes de maladie de longue durée, l'une de ces lignes de force visant à “éviter que les personnes rencontrant des problèmes de santé soient absentes du travail (de manière prolongée)”;

H. considérant que l'accord de gouvernement fédéral prévoit la possibilité pour le travailleur qui n'est pas encore malade, mais qui risque de le devenir, de demander à l'employeur et au médecin du travail de mettre en place un parcours de réintégration à titre préventif;

I. considérant que, selon l'accord de gouvernement fédéral, l'approche préventive des maladies de longue durée se concentre d'abord sur l'organisation interne du travail;

⁴ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/2024_cse_incapacitedetravail_rapport_0.pdf

⁵ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/2024_cse_incapacitedetravail_rapport_0.pdf

J. overwegende dat er reeds een systeem van gedeeltelijke werkhervatting bestaat waarbij men eerst gedurende minstens één dag de arbeidsprestaties moet hebben onderbroken en dat dit het meest succesvolle instrument is om mensen met gezondheidsproblemen in staat te stellen om terug aan het werk te gaan;

K. overwegende dat in 2023 meer dan 30.000 langdurig zieken behoorden tot de groep met een ziekte van het zenuwstelsel en de zintuigen en meer dan 150.000 langdurig zieken behoorden tot de groep met een ziekte van het bot- en spierstelsel en het bindweefsel⁶;

L. overwegende dat de volledige onderbreking van de arbeidsprestaties het risico op langdurige afwezigheid verhoogt;

M. overwegende dat de invoering van de arbeidsparticipatietoelage ervoor zou kunnen zorgen dat minder werknemers hun arbeidsprestaties volledig moeten onderbreken wegens arbeidsongeschiktheid;

N. overwegende dat de patiëntenverenigingen vragende partij zijn voor het invoeren van de arbeidsparticipatietoelage⁷;

VERZOEKT DE FEDERALE REGERING:

1. een pilootproject op te starten waarbij gedurende twee jaar het systeem van de arbeidsparticipatietoelage wordt ingevoerd;

2. te onderzoeken of onderstaande principes daartoe een geschikt kader kunnen bieden:

2.1. als doelgroep om in het systeem te stappen:

2.1.1. enkel de werknemers die voldoen aan de verzekeraarvoorwaarden om recht te hebben op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen;

2.1.2. enkel werknemers met een voltijds arbeidsregime of een arbeidsregime van minstens 80 % op het moment van de aanvraag. Werknemers die meerdere deeltijdse arbeidsovereenkomsten combineren, kunnen in dit systeem stappen als de totale arbeidsduur van deze arbeidsovereenkomsten samen minstens 30 uur bedraagt (= ongeveer 38 uur x 80 %);

⁶ https://www.riziv.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_du2023_1_invaliditeit.pdf

⁷ <https://vlaamspatiëntenplatform.be/storage/files/80.279.159-ef0e-4ab5-8c9c-66e327ff7b71/20.241.206-beleidsnota-inschakeling-ervaringsdeskundigen.pdf>

J. considérant qu'il existe déjà un système de reprise partielle du travail qui nécessite d'avoir interrompu au préalable les prestations de travail pendant au moins un jour, et que ce système constitue l'instrument le plus efficace pour permettre aux personnes ayant des problèmes de santé de retourner au travail;

K. considérant qu'en 2023, plus de 30.000 personnes atteintes d'une maladie de longue durée appartenaient au groupe souffrant d'une maladie du système nerveux et des organes sensoriels, et plus de 150.000 malades de longue durée appartenaient au groupe souffrant d'une maladie du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif⁶;

L. considérant que l'interruption complète des prestations de travail augmente le risque d'absence prolongée;

M. considérant que l'instauration de la prime de participation au marché du travail permettrait de réduire le nombre de personnes en arrêt de travail complet pour cause d'incapacité de travail;

N. considérant que les associations de patients sont favorables à l'instauration de cette prime⁷;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de lancer un projet pilote visant à mettre en place, pendant deux ans, la prime de participation au marché du travail;

2. d'examiner si les principes mentionnés ci-dessous pourraient constituer un cadre approprié à cet effet:

2.1. groupe cible:

2.1.1. uniquement les travailleurs salariés remplissant les conditions d'assurabilité pour avoir droit aux indemnités d'incapacité de travail;

2.1.2. uniquement les travailleurs salariés ayant un régime de travail à temps plein ou un régime de travail d'au moins 80 % au moment de la demande. Les travailleurs salariés qui combinent plusieurs contrats de travail à temps partiel pourront bénéficier de cette prime si la durée de leurs prestations prévues dans ces différents contrats de travail est d'au moins 30 heures au total (soit environ 38 heures x 80 %);

⁶ https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/stat_si2023_1_invalidite.pdf

⁷ <https://vlaamspatiëntenplatform.be/storage/files/80.279.159-ef0e-4ab5-8c9c-66e327ff7b71/20.241.206-beleidsnota-inschakeling-ervaringsdeskundigen.pdf>

2.1.3. enkel werknemers met een musculoskeletale aandoening of een neurodegeneratieve aandoening;

2.2. inzake de arbeidsduurvermindering:

2.2.1. de arbeidsduur kan maximaal worden vermindert tot 60 % van een voltijds arbeidsregime. Bij een vermindering van de arbeidsduur met meer dan 40 % van een voltijdse arbeidsbetrekking is een volledige schorsing een betere oplossing;

2.2.2. het verminderen van de arbeidsduur van de werknemer met toekenning van de arbeidsparticipatietoelage moet een effectieve vermindering van het werkvolume van de werknemer tot gevolg hebben. De werknemer mag bijgevolg geen nieuwe arbeidsovereenkomsten sluiten na aanvang van de vermindering van de arbeidsduur. De bestaande arbeidsovereenkomsten mogen niet worden uitgebreid. De adviserend arts zal bovendien oordelen of de bestaande arbeidsovereenkomsten verenigbaar zijn met de gezondheidstoestand van de werknemer;

2.2.3. een werknemer kan in principe gedurende maximaal zes maanden in het systeem stappen. Een aanvraag tot verlenging is mogelijk mits dit wordt gemotiveerd;

2.3. inzake de procedure:

2.3.1. de behandelend arts of de arbeidsarts stelt vast dat een werknemer tijdelijk niet in staat is om de arbeidsduur zoals afgesproken in de arbeidsovereenkomst te presteren en dat het risico reëel is dat deze werknemer omwille van gezondheidsproblemen volledig zal uitvallen. Hij onderbouwt zijn beslissing met medische argumenten;

2.3.2. de preventieadviseur-arbidsarts van de onderneming waar de werknemer werkt, kan worden betrokken bij de evaluatie die de behandelend arts maakt van de gezondheidstoestand van de werknemer;

2.3.3. de werkgever dient betrokken te worden bij de procedure;

2.3.4. de adviserend arts dient de uiteindelijke goedkeuring te geven voor het voorgestelde arbeidsregime;

2.3.5. na een positief advies van de adviserend arts, stellen de werkgever en de werknemer een bijlage bij de arbeidsovereenkomst op waarin de modaliteiten van het aangepaste arbeidsregime zijn opgenomen;

2.1.3. uniquement les travailleurs salariés souffrant de troubles musculo-squelettiques ou d'une maladie neurodégénérative;

2.2. réduction du temps de travail:

2.2.1 le temps de travail peut être réduit jusqu'à un maximum de 60 % d'un régime de travail à temps plein. Si le temps de travail devrait être réduit de plus de 40 % d'un emploi à temps plein, il est préférable d'opter pour une suspension complète de l'activité professionnelle;

2.2.2. la réduction du temps de travail du travailleur salarié assortie de l'octroi de la prime de participation au marché du travail doit entraîner une réduction effective de la charge de travail. À compter de la réduction du temps de travail, le travailleur salarié ne pourra donc plus conclure de nouveaux contrats de travail, et les contrats de travail existants ne pourront pas être élargis. Le médecin-conseil évaluera en outre si les contrats de travail existants sont compatibles avec l'état de santé du travailleur;

2.2.3. en principe, ce régime pourra être accordé à tout travailleur salarié pour une durée maximale de six mois. Une prolongation de ce régime sera possible sur demande motivée;

2.3. procédure:

2.3.1. le médecin traitant ou le médecin du travail constate qu'un travailleur salarié n'est temporairement pas en mesure de prester la durée de travail convenue dans son contrat de travail et qu'il risque réellement de devoir arrêter toute activité en raison de problèmes de santé. Il motive sa décision à l'appui d'arguments médicaux;

2.3.2. le conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise occupant le travailleur salarié peut être associé à l'évaluation de l'état de santé du travailleur réalisée par le médecin traitant;

2.3.3. l'employeur doit être associé à la procédure;

2.3.4. le médecin-conseil doit approuver définitivement le régime de travail proposé;

2.3.5. après avis favorable du médecin-conseil, l'employeur et le travailleur salarié établissent une annexe au contrat de travail fixant les modalités du régime de travail adapté;

2.4. inzake de arbeidsparticipatietoeslag:

2.4.1. het arbeidsregime verminderen met de arbeidsparticipatietoeslag dient financieel minder voordelig te zijn dan het presteren van de volledige arbeidsduur;

2.4.2. het arbeidsregime verminderen in combinatie met de arbeidsparticipatietoeslag is financieel aantrekkelijker dan volledig arbeidsongeschikt te zijn of een gedeeltelijke werkhervatting te starten na een periode van gewaarborgd loon;

2.4.3. het loont steeds om de arbeidsduurvermindering tot het strikt noodzakelijke te beperken, iemand die bijvoorbeeld zijn arbeidsregime vermindert tot 70 % zal financieel minder goed af zijn dan iemand die zijn arbeidsregime vermindert tot 80 %;

2.4.4. in de personenbelasting wordt de toeslag behandeld als een uitkering voor arbeidsongeschiktheid;

2.4.5. de toeslag wordt toegekend in een zes-dagenstelsel;

3. na te gaan of bovenstaand kader voldoende waarborgen biedt om de toegang tot het systeem te beperken tot de beoogde doelgroep, zijnde zij die anders sowieso uitgevallen zouden zijn, en na te gaan of het kader garanties biedt dat het effectief de instroom in de arbeidsongeschiktheid zal verminderen, en indien nodig andere criteria voorop te stellen;

4. te onderzoeken of het systeem van de arbeidsparticipatietoeslag ook kan worden ingevoerd voor zelfstandigen en ambtenaren;

5. bij de ontwikkeling van soortgelijke systemen als de arbeidsparticipatietoeslag, te zorgen voor een gecoördineerde aanpak tussen de stelsels van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren, met het oog op maximale harmonisatie. Verschillen tussen de stelsels blijven mogelijk indien dit objectief verantwoord kan worden. Een goed startpunt hierbij kan zijn om de scope van de werkgroep die reeds bestaat in het kader van het statuut van zelfstandigen te verbreden naar werknemers en ambtenaren;

6. de arbeidsparticipatietoeslag na afloop van het pilootproject aan een grondige evaluatie te onderwerpen om na te gaan of het beoogde doel wordt bereikt en bij te sturen waar mogelijk, vooraleer het algemeen of definitief wordt ingevoerd;

2.4. prime de participation au marché du travail:

2.4.1. la réduction du régime de travail assortie d'une prime de participation au marché du travail doit être financièrement moins avantageuse que l'exécution de la durée de travail complète;

2.4.2. la combinaison du régime de travail et de la prime de participation au marché du travail doit être financièrement plus attractive que le fait d'être en incapacité de travail complète ou de reprendre partiellement le travail après une période de salaire garanti;

2.4.3. la personne qui limite la réduction de la durée de travail au strict nécessaire doit toujours être récompensée; par exemple, la personne qui réduit son régime de travail à 70 % sera dans une situation financière moins intéressante que la personne qui le réduit à 80 %;

2.4.4. en ce qui concerne l'impôt des personnes physiques, la prime sera considérée comme une indemnité d'incapacité de travail;

2.4.5. la prime sera octroyée en régime six jours;

3. de déterminer si le cadre décrit ci-avant offre suffisamment de garanties pour limiter l'accès au régime au groupe cible visé, c'est-à-dire aux travailleurs salariés qui auraient sinon été de toute façon placés en incapacité totale de travail et vérifier si le cadre offre des garanties permettant de réduire effectivement le nombre de personnes en incapacité de travail et, si nécessaire, fixer d'autres critères;

4. de déterminer si le régime de la prime de participation au marché du travail peut être étendu aux travailleurs indépendants et aux fonctionnaires;

5. lors de l'élaboration de systèmes similaires à la prime de participation au marché du travail, veiller à une approche coordonnée entre les régimes des salariés, des indépendants et des fonctionnaires, en vue d'une harmonisation maximale. Des différences entre les régimes peuvent subsister si cela se justifie objectivement. Un bon point de départ pourrait être d'élargir le champ d'action du groupe de travail qui existe déjà dans le cadre du statut des indépendants aux salariés et aux fonctionnaires;

6. de soumettre la prime de participation au marché du travail à une évaluation approfondie à l'issue du projet pilote afin de déterminer si l'objectif visé a été atteint et, au besoin, de l'ajuster dans la mesure du possible avant qu'elle soit généralisée ou définitivement instaurée;

7. ten slotte ook een oplossing te voorzien voor wie het werk hervat of deeltijds aan het werk blijft tijdens de periode van gewaarborgd loon zodat men financieel niet slechter af is door deeltijds te werken dan door niet te werken en op die manier ook mensen de kans te geven deeltijds aan de slag te gaan of te blijven zonder dat ze er financieel voor worden afgestraft.

Met andere woorden, als mensen in de periode van het gewaarborgd loon toch deeltijds werken, mag hun inkomen in die periode niet lager liggen dan het gewaarborgd loon waarop men recht heeft als men ziek is en helemaal niet aan het werk is.

7 oktober 2025

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)

7. de prévoir également, enfin, une solution pour les travailleurs qui reprennent le travail ou continuent de travailler à temps partiel durant la période de salaire garanti, afin qu'il ne soit pas financièrement plus avantageux de ne pas travailler que de travailler à temps partiel, et d'ainsi également permettre aux travailleurs de travailler ou de continuer à travailler sans être pénalisés sur le plan financier.

En d'autres termes, si les personnes travaillent à temps partiel pendant la période de salaire garanti, leur revenu pendant cette période ne peut être inférieur au salaire garanti auquel elles ont droit lorsqu'elles sont malades et ne travaillent pas du tout.

7 octobre 2025