

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 maart 2019

WETSVOORSTEL

**betreffende de sociale bepalingen
van de jobsdeal**

AMENDEMENTEN

ingediend in plenaire vergadering

Zie:

Doc 54 3464/ (2018/2019):

- 001: Wetsvoorstel van de heren Vercamer, Spooren, Clarinval, Lachaert en Van Quickenborne en de dames Lanjri en de Coster-Bauchau.
- 002: Amendementen.
- 003: Verslag in eerste lezing.
- 004: Artikelen aangenomen in eerste lezing.
- 005: Amendementen.
- 006: Verslag van de tweede lezing.
- 007: Tekst aangenomen in tweede lezing.

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 mars 2019

PROPOSITION DE LOI

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

AMENDEMENTS

déposés en séance plénière

Voir:

Doc 54 3464/ (2018/2019):

- 001: Proposition de loi de MM. Vercamer, Spooren, Clarinval, Lachaert et Van Quickenborne et Mmes Lanjri et de Coster-Bauchau.
- 002: Amendementen.
- 003: Rapport de la première lecture.
- 004: Articles adoptés en première lecture.
- 005: Amendements.
- 006: Rapport de la deuxième lecture.
- 007: Texte adopté en deuxième lecture.

11012

Nr. 53 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Art. 4

Dit artikel aanvullen met een bepaling onder 8°, luidende:

“Paragraaf 5 wordt aangevuld met de bepaling onder c), luidende:

“c) per maand dat voor een nieuwe werknemer van paragraaf 1 wordt toepassing gemaakt, aan de vakbondsafvaardiging elke maand, op het ogenblik van betaling van het gewone loon, een detail van de berekening van de compensatoire toeslag bezorgen, vertrekkend van het normaal toepasselijke minimumloon indien de werkgever geen toepassing zou maken van paragraaf 1, samen met een detail van alle in paragraaf 1 opgesomde loonelementen, voor zover die rechtstreeks worden uitbetaald door de werkgever. En dit per nieuwe werknemer. Bij gebreke aan syndicale delegatie, wordt deze informatie bezorgd aan de ondernemingsraad. Bij gebreke van ondernemingsraad, wordt deze informatie bezorgd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk. Bij gebreke aan comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt deze informatie overgemaakt aan de voorzitter van het paritair comité waaronder de werkgever valt.””

VERANTWOORDING

Gegeven het hier gaat over nieuwe werknemers zonder werkervaring, gegeven er wordt gewerkt met een per dergelijke nieuwe werknemer te berekenen compensatoire toeslag, is het niet denkbeeldig dat werkgevers al dan niet moedwillig een verkeerd bedrag als compensatoire toeslag zullen betalen aan die nieuwe werknemers. Vanuit het oogpunt van de bescherming van deze nieuwe werknemers en in het licht van de opdracht door cao nr. 5 toegekend aan de vakbondsdelegatie om toe te zien op de toepassing

N° 53 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Art. 4

Compléter cet article par un 8° rédigé comme suit:

“Le paragraphe 5 est complété par un c) rédigé comme suit:

“c) par mois où il est fait application du paragraphe 1^{er} pour un nouveau travailleur, transmettre mensuellement à la délégation syndicale, au moment du paiement de la rémunération ordinaire, un détail du calcul du supplément compensatoire, sur la base du salaire minimum qui serait normalement applicable si l'employeur n'appliquait pas le paragraphe 1^{er}, de même qu'un détail de tous les éléments salariaux énumérés au paragraphe 1^{er}, pour autant que ceux-ci soient directement versés par l'employeur. À défaut de délégation syndicale, ces informations sont communiquées au conseil d'entreprise. À défaut de conseil d'entreprise, ces informations sont communiquées au comité pour la prévention et la protection au travail. En l'absence de comité pour la prévention et la protection au travail, ces informations sont transmises au président de la commission paritaire à laquelle l'employeur ressortit.””

JUSTIFICATION

Comme il s'agit ici de nouveaux travailleurs sans expérience professionnelle, qu'il est fait usage d'un supplément compensatoire pour chaque nouveau travailleur, le risque est réel que des employeurs, délibérément ou pas, paient un montant erroné au titre de supplément compensatoire à ces nouveaux travailleurs. En vue de protéger ces nouveaux travailleurs et dans le cadre de la mission confiée par la CCT n° 5 à la délégation syndicale de veiller à la bonne application des lois sociales, le présent amendement tend à donner

van de sociale wetten, wordt via dit amendement aan de vakbondsdelegatie de mogelijkheid gegeven om daadwerkelijk hierop toe te zien. Bij gebreke van syndicale delegatie wordt een cascadesysteem ingevoerd, opdat de syndicale controle alsnog mogelijk zou zijn.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

à la délégation syndicale la possibilité d'exercer effectivement ce contrôle. S'il n'y a pas de délégation syndicale, un système en cascade est prévu afin de permettre ce contrôle syndical.

Nr. 54 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Art. 4

Dit artikel aanvullen met een bepaling onder 9° luidende:

“9° in paragraaf 3 worden de woorden “4/5°” vervangen door de woorden “1/2°”.”

VERANTWOORDING

Wie minimaal twee kwartalen, wat neerkomt op zes maanden, een halftijdse tewerkstelling heeft gehad, kan niet langer beschouwd worden als “zonder werkervaring”.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 54 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Art. 4

Compléter cet article par un 9° rédigé comme suit:

“9° dans le paragraphe 3, les mots “4/5°” sont remplacés par les mots “la moitié”.”

JUSTIFICATION

La personne qui a été occupée à mi-temps pendant au moins deux trimestres, soit six mois, ne peut plus être considérée comme “sans expérience professionnelle”.

Nr. 55 VAN MEVROUW **KITIR** EN DE HEER **LAAOUEJ**

Art. 4

Dit artikel aanvullen met een 10°, luidende:

“10° in paragraaf 3 worden de woorden “groter dan” vervangen door de woorden “gelijk aan of groter dan”.”

VERANTWOORDING

Wie minimaal twee kwartalen, wat neerkomt op zes maanden, een halftijdse tewerkstelling heeft gehad, kan niet langer beschouwd worden als “zonder werkervaring”.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 55 DE MME **KITIR** ET M. **LAAOUEJ**

Art. 4

Compléter cet article par un 10° rédigé comme suit:

“10° dans le paragraphe 3, le mot “dépasse” est remplacé par les mots “égale ou dépasse”.”

JUSTIFICATION

La personne qui a été occupée à mi-temps pendant au moins deux trimestres, soit six mois, ne peut plus être considérée comme “sans expérience professionnelle”.

Nr. 56 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Art. 4

Dit artikel aanvullen met een bepaling onder 11°, luidende:

“11° in paragraaf 6 worden na de woorden “op dit niet-verminderde loon” de woorden “verhoogd met 100 %” toegevoegd.”

VERANTWOORDING

Het louter betalen van de gewone sociale zekerheidsbijdragen, kan niet gezien worden als een eigenlijke sanctie.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 56 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Art. 4

Compléter cet article par un 11° rédigé comme suit:

“11° dans le paragraphe 6, les mots “majoré de 100 %” sont ajoutés après les mots “sur ce salaire non-réduit.”

JUSTIFICATION

Le simple paiement des cotisations sociales ordinaires ne saurait être considéré comme une sanction à proprement parler.

Nr. 57 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Art. 5

De woorden “1 maart 2019” vervangen door de woorden “1 januari 2020” en wordt het tweede lid vervangen door “Voor de werknemers wiens loon verminderd werd in de maanden vóór 1 januari 2020, betaalt de werkgever inhoudingen en bijdragen voor de sociale zekerheid en fiscale inhoudingen op het verschil tussen het verminderde brutoloon en het brutoloon dat van toepassing zou zijn geweest indien geen toepassing zou gemaakt zijn van de vermindering. De werkgever betaalt voor diezelfde maanden de toeslag zoals bepaald in artikel 33bis, § 4. De werkgever betaalt deze verschuldigde bedragen uiterlijk in de maand januari 2020.”.

VERANTWOORDING

Werkgevers die van deze maatregel gebruik hebben gemaakt vooraleer duidelijkheid bestond over de verschuldigde toeslag, dienen geresponsabiliseerd te worden.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 57 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Art. 5

Remplacer les mots “1^{er} mars 2019” par les mots “1^{er} janvier 2020” et remplacer l’alinéa 2 par ce qui suit: “Pour les travailleurs dont la rémunération a été réduite au cours des mois précédant le 1^{er} janvier 2020, l’employeur paie les retenues et les cotisations de sécurité sociale et les retenues fiscales sur la différence entre la rémunération brute réduite et la rémunération brute qui aurait été d’application si la réduction n’avait pas eu lieu. L’employeur paie, pour ces mêmes mois, le supplément fixé à l’article 33bis, § 4. L’employeur paie ces montants dus au mois de janvier 2020 au plus tard.”.

JUSTIFICATION

Les employeurs qui ont fait usage de cette mesure avant que le supplément dû soit clairement précisé doivent être responsabilisés.

Nr. 58 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Hoofdstuk 4 (*nieuw*)

Het opschrift van hoofdstuk 4 vervangen als volgt:

“Hoofdstuk 4. Maatregelen ter bevordering van een beleid van preventie en socio-professionele re-integratie van werknemers met een arbeidsongeschiktheid binnen de ondernemingen”

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 58 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Chapitre 4 (*nouveau*)

Remplacer l'intitulé du chapitre 4 par ce qui suit:

“Chapitre 4. Mesures de promotion d’une politique de prévention et de réintégration socioprofessionnelle des travailleurs en incapacité de travail au sein des entreprises”

Nr. 59 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Hoofdstuk 4 (nieuw)

In het voornoemde hoofdstuk 4, de bepalingen 6° tot 11°, vervangen als volgt:

“Art. 6. Artikel 1.4-73. § 1, 3° de Codex over het welzijn op het werk (2017) van 27 april 2017 wordt aangevuld met volgende bepaling:

“De werkgever kan van deze mogelijkheid (slechts) gebruik maken mits hij het in artikel Art. 1.4-79, tweede lid bedoelde document, overmaakt of heeft overgemaakt aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De werkgever kan geen gebruik maken van deze mogelijkheid indien het een werknemer betreft die een toegelaten arbeid hervat in de zin van het artikel 100, § 2 van de Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994.”.

Art. 7. Paragraaf 2 van het zelfde artikel wordt aangevuld met volgende bepaling:

“Na ontvangst van deze verwittiging wijst de werkgever de werknemer schriftelijk op de mogelijkheid tot bijstand bedoeld in het artikel Art. 1.4-77.”

Art. 8. Paragraaf 3 van het zelfde artikel wordt herschreven als volgt:

“§ 3. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer nodigt de werknemer voor wie hij een re-integratieverzoek heeft ontvangen, uit voor een re-integratiebeoordeling om:

— na te gaan of de werknemer op termijn het overeengekomen werk, desgevallend mits een aanpassing van de werkpost, opnieuw zal kunnen uitoefenen;

— de mogelijkheden voor re-integratie te onderzoeken, op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer.

Mits toestemming van de werknemer, pleegt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer eventueel overleg

N° 59 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Chapitre 4 (nouveau)

Dans le chapitre 4 précité, remplacer les 6° à 11°, par ce qui suit:

“Art. 6. L'article 1.4-73, § 1^{er}, 3°, du Code du bien-être au travail (2017) du 27 avril 2017 est complété par la disposition suivante:

“L'employeur peut (uniquement) faire usage de cette possibilité à condition qu'il remette ou ait remis le document visé à l'article 1.4-79, alinéa 2, au conseiller en prévention-médecin du travail. L'employeur ne peut pas faire usage de cette possibilité s'il s'agit d'un travailleur qui reprend un travail autorisé au sens de l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994.”.

Art. 7. Le paragraphe 2 du même article est complété par la disposition suivante:

“Dès réception de cet avertissement, l'employeur informe le travailleur par écrit de la possibilité d'assistance visée à l'article 1.4-77.”

Art. 8. Le paragraphe 3 du même article est remplacé par ce qui suit:

“§ 3. Le conseiller en prévention-médecin du travail invite le travailleur pour lequel il a reçu une demande de réintégration, à une évaluation de réintégration pour:

— examiner si le travailleur pourra à nouveau exercer le travail convenu à terme, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail;

— examiner les possibilités de réintégration, sur base des capacités de travail du travailleur.

Si le travailleur y consent, le conseiller en prévention-médecin du travail se concerta éventuellement

met de behandelende geneesheer van de werknemer, de adviserend geneesheer, andere preventieadviseurs en personen die kunnen bijdragen tot het slagen van de re-integratie.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bezoekt en onderzoekt tevens de werkpost of werkomgeving van de werknemer met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van deze werkpost.

Hij maakt een gedetailleerd verslag op van zijn bevindingen en van deze van de bij het overleg betrokken personen, dat wordt gevoegd in het gezondheidsdossier van de werknemer. Dat verslag bevat – desgevallend – de adviezen van de behandelend geneesheer en van de adviserend geneesheer over de re-integratiemogelijkheden en over de te verwachten evolutie van de arbeidsongeschiktheid/gezondheidstoestand.”.

Art. 9. Paragraaf 4 van het zelfde artikel wordt herschreven als volgt:

“§ 4. Na afloop van de re-integratiebeoordeling en rekening houdend met het resultaat van het overleg bedoeld in § 3, neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zo spoedig mogelijk één van de volgende beoordelingsbeslissingen die hij vermeldt op het formulier voor de re-integratiebeoordeling:

a) de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, en de werknemer is in staat om in tussentijd bij de werkgever een aangepast of ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost. Op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratie-traject overeenkomstig § 3;

b) de mogelijkheid bestaat dat de werknemer op termijn het overeengekomen werk kan hervatten, desgevallend mits aanpassing van de werkpost, maar de werknemer is niet in staat om in tussentijd bij de

avec le médecin traitant du travailleur, avec le médecin conseil et avec d'autres conseillers en prévention et les personnes qui peuvent contribuer à la réussite de la réintégration.

Le conseiller en prévention-médecin du travail examine en même temps le poste de travail ou l'environnement de travail du travailleur en vue d'évaluer les possibilités d'adaptation de ce poste de travail.

Il établit un rapport détaillé de ses constatations et de celles des personnes impliquées dans la concertation, qui est joint au dossier de santé du travailleur. Ce rapport comprend – le cas échéant – les avis du médecin traitant et du médecin conseil sur les possibilités de réintégration et sur l'évolution prévisible de l'incapacité de travail/l'état de santé.”.

Art. 9. Le § 4 du même article est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. À l'issue de l'évaluation de réintégration, et en tenant compte du résultat de la concertation visée au § 3, le conseiller en prévention-médecin du travail prend, aussi vite que possible, une des décisions d'évaluation suivantes qu'il mentionne sur le formulaire d'évaluation de réintégration:

a) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, et le travailleur est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail détermine les modalités du travail adapté ou de l'autre travail, ainsi que de l'adaptation du poste de travail. Au moment qu'il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;

b) il existe une possibilité que le travailleur puisse, à terme, reprendre le travail convenu, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail, mais le travailleur n'est en état d'effectuer entretemps chez l'employeur

werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren. Op een door hem vast te stellen tijdstip herbekijkt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het re-integratietraject overeenkomstig § 3;

c) de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten, maar is in staat om bij de werkgever een aangepast of een ander werk uit te voeren, desgevallend mits aanpassing van de werkpost. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer legt, in het in § 3 van dit artikel vermelde verslag en formulier voor de re-integratiebeoordeling aan de werkgever in een omstandige beschrijving ervan de modaliteiten vast van het aangepast of ander werk, evenals van de aanpassing van de werkpost;

d) de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is vermoedelijk niet in staat om bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren;

e) hij oordeelt dat het om medische redenen niet opportuun is een re-integratietraject op te starten. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer herbekijkt elke 2 maanden de mogelijkheden voor het opstarten van het re-integratietraject. Deze beslissing kan niet worden genomen voor re-integratietrajecten opgestart op verzoek van de adviserend geneesheer, bedoeld in artikel 1.4-73, § 1, 2°.

Bij de re-integratiebeoordeling heeft de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bijzondere aandacht voor de progressiviteit van de maatregelen die hij voorstelt.

Het nemen van een beoordelingsbeslissing c) of d), bedoeld in het vorig is slechts mogelijk nadat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de werkpost of werkomgeving van de werknemer heeft bezocht, en in het kader van dat bezoek de inhoud van het overeengekomen en uitgeoefende werk heeft onderzocht en besproken met de (personeelsverantwoordelijke) en de direct leidinggevende van de werknemer en dit met het oog op het nagaan van de mogelijkheden tot aanpassing van de werkpost of het werk.”.

aucun travail adapté ni un autre travail. Au moment qu’il détermine, le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine le trajet de réintégration conformément au § 3;

c) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu mais est en état d’effectuer chez l’employeur un travail adapté ou un autre travail, le cas échéant avec une adaptation du poste de travail. Dans le rapport mentionné au § 3 et dans le formulaire d’évaluation de réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail fournit à l’employeur une description détaillée des modalités du travail adapté ou de l’autre travail, ainsi que l’adaptation du poste de travail;

d) le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n’est probablement pas en état d’effectuer chez l’employeur un travail adapté ni un autre travail quel qu’il soit;

e) il considère qu’il n’est pas opportun de lancer un trajet de réintégration pour des raisons médicales. Le conseiller en prévention-médecin du travail réexamine tous les deux mois les possibilités de la lancer le trajet de réintégration. Cette décision ne peut pas être prise pour un trajet de réintégration entamé à la demande du médecin conseil, tel que visé à l’article 1.4-73, § 1^{er}, 2°.

Lors de l’évaluation de la réintégration, le conseiller en prévention-médecin du travail prête une attention particulière à la progressivité des mesures qu’il propose.

Une décision d’évaluation telle que visée aux points c) ou d), de l’alinéa précédent ne peut être prise qu’après que le conseiller en prévention-médecin du travail a visité le poste de travail ou l’environnement de travail du travailleur et, dans le cadre de cette visite, a examiné le contenu du travail convenu et effectué et a discuté de celui-ci avec (le responsable du personnel et) le supérieur immédiat du travailleur, et ce, en vue d’examiner les possibilités d’adaptation du poste de travail ou du travail même.”;

Art. 10. In paragraaf 5 van het zelfde artikel wordt “d)” geschrapt.

Art. 11. In paragraaf 1 van het artikel I.4-74. van deze zelfde wet worden de woorden “artikel I.4-73, § 4, c)” vervangen door de woorden “artikel I.4-73, § 4, c) of d)”.

Art. 11/1. Paragraaf 4 van het zelfde artikel wordt herschreven als volgt:

“§ 4. Een werkgever die na het overleg bedoeld in § 1 geen re-integratieplan opmaakt of het vermoeden in de beoordelingsbeslissing d) bedoeld in het artikel I.4-73, § 4, bevestigt omdat hij meent dat, dat technisch of objectief onmogelijk is, of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist, motiveert dit in een verslag.

Daarin motiveert hij op basis van welke criteria bedoeld in het artikel 4, 12°, van de Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007 en van het Protocol tussen de Federale Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap, het Waals Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie ten gunste van de personen met een handicap. – Protocol betreffende het begrip redelijke aanpassingen in België krachtens de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding hij van oordeel is dat de opmaak van een re-integratieplan om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden geëist.

Hij bezorgt dit verslag aan de werknemer en aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer binnen dezelfde termijnen als bedoeld in § 3, en houdt het ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaren.

Bij betwisting van de beslissing van de werkgever kunnen de werknemer en de bevoegde instanties bedoeld in Titel VI van voormelde wet van 10 mei 2007 zich beroepen op de bepalingen van die wet.”.

Art. 10. Dans le § 5 du même article, le d) est abrogé.

Art. 11. Dans le § 1^{er} de l'article I.4-74 de la même loi, les mots “l'article I.4-73, § 4, c)” sont remplacés par les mots “l'article I.4-73, § 4, c) ou d)”.

Art. 11/1. Le § 4 du même article est remplacé par ce qui suit:

“§ 4. Un employeur qui, après la concertation visée au § 1^{er}, n'établit pas de plan de réintégration ou confirme la présomption de la décision d'évaluation d) visée à l'article I.4-73, § 4, parce qu'il estime que cela est techniquement ou objectivement impossible, ou que cela ne peut être exigé pour des motifs dûment justifiés, le justifie dans un rapport.

Dans ce rapport, il indique pourquoi il estime que l'établissement d'un plan de réintégration ne peut être raisonnablement exigé en se fondant sur les critères visés à l'article 4, 12°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi que dans le Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme, protocole conclu entre l'État fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française en faveur des personnes en situation de handicap.

Il remet ce rapport au travailleur et au conseiller en prévention-médecin du travail dans des délais identiques à ceux visés au § 3, et le tient à disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance.

En cas de contestation de la décision de l'employeur, le travailleur et les instances compétentes visées au titre VI de la loi du 10 mai 2007 susmentionnée peuvent invoquer les dispositions de cette loi.”

Art. 11/2. In de eerste paragraaf van het artikel 1.4-76 van de zelfde wet worden de bepalingen onder 1° vervangen als volgt:

“1° van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een formulier voor de re-integratiebeoordeling heeft ontvangen waarin deze laatste heeft geoordeeld dat er vermoedelijk geen aangepast of ander werk mogelijk is zoals bedoeld in artikel 1.4-73, § 4, d), de werkgever dat vermoeden heeft bevestigd op de wijze zoals bedoeld in het artikel 1.4-74, § 4 en de beroepsmogelijkheden bedoeld in artikel 1.4-80 zijn uitgeput;”.

Art. 11/3. Artikel 1.4-79 van de zelfde wet wordt herschreven als volgt:

“Art. 1.4-79. Met het oog op het ontwikkelen van een doeltreffend re-integratiebeleid overlegt de werkgever regelmatig, en minstens één keer per jaar, met het Comité over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten, in aanwezigheid van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en in voorkomend geval van de andere bevoegde preventieadviseurs.

Het re-integratiebeleid dat voor overleg wordt voorgelegd en dat verder wordt uitgewerkt naar aanleiding van dit overleg wordt opgenomen (De resultaten van dat overleg (de afspraken die zijn gemaakt in het kader van dat overleg) in een document met als titel ‘Re-integratiebeleid binnen de onderneming’.

De collectieve aspecten van de re-integratie worden éénmaal per jaar geëvalueerd en overlegd in het Comité op basis van een kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dat door hem wordt toegelicht aan de leden van het comité. Het re-integratiebeleid wordt zo nodig aangepast in functie van deze evaluatie.”.

In het kader van de in vorig lid bedoelde evaluatie bezorgt de werkgever volgende gegevens aan de leden van het Comité:

Art. 11/2. Dans l'article 1.4-76, § 1^{er}, de la même loi, le 1° est remplacé par ce qui suit:

“1° a reçu le formulaire d'évaluation de réintégration de la part du conseiller en prévention-médecin du travail, dans lequel ce dernier a jugé qu'il n'y a probablement pas de travail adapté ou d'autre travail possible, tel que visé à l'article 1.4-73, § 4, d), a confirmé cette présomption de la manière visée à l'article 1.4-74, § 4, et que les possibilités de recours visées à l'article 1.4-80 sont épuisées;”.

Art. 11/3. L'article 1.4-79 de la même loi est reformulé comme suit:

“Art. 1.4-79. Afin de développer une politique de réintégration efficace, l'employeur consulte régulièrement, au moins une fois par an, le Comité à propos des possibilités existant, au niveau collectif, en matière de travail adapté ou d'une autre forme de travail, ainsi que des mesures permettant d'adapter les postes de travail, en présence du conseiller en prévention-médecin du travail et, le cas échéant, des autres conseillers en prévention compétents.

La politique de réintégration soumise à concertation et développée à la suite de cette concertation (résultats de cette concertation, accords conclus dans le cadre de cette concertation) est inscrite dans un document intitulé “Politique de réintégration au sein de l'entreprise.

Les aspects collectifs de la réintégration sont évalués une fois par an et font l'objet d'une concertation au sein du Comité sur la base d'un rapport qualitatif et quantitatif du conseiller en prévention-médecin du travail que ce dernier présente aux membres du Comité. La politique de réintégration est adaptée, si nécessaire, en fonction de cette évaluation.”.

Dans le cadre de l'évaluation visée à l'alinéa précédent, l'employeur transmet aux membres du comité ses réponses aux questions suivantes:

Over de werkhervattingsgesprekken:

- Hoeveel aanvragen voor een werkhervattingsgesprek heeft de externe dienst ontvangen?
- Werd de termijn van 10 werkdagen tussen de aanvraag en het gesprek, steeds gerespecteerd?
- Wat is de succesratio (hoeveel werknemers hebben het werk effectief hervat)?
- Hoeveel werkhervattingen vonden plaats via aangepast werk?
- Hoeveel werkhervattingen vonden plaats via ander werk?
- Wat zijn de voornaamste vastgestelde hinderpalen over aangepast of ander werk?

Over opgestarte en lopende re-integratietrajecten:

- Hoeveel aanvragen tot opstart van een re-integratietraject werden ingediend?
- Wie of welke instantie heeft deze aanvragen ingediend (werknemer, werkgever of adviserend geneesheer)?
- Welke soort beoordelingsbeslissingen bedoeld in het artikel Art. 1.4-73., § 4, heeft de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer genomen (a/b/c/d of e)?
- Hoe vaak heeft de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer of een externe preventieadviseur naar aanleiding van een aanvraag tot re-integratiebeoordeling de werkpost bezocht?
- Hoe vaak hebben beoordelingsbeslissingen d) van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer geleid tot een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht?
- Evaluatie van de re-integratieplannen (na een beoordelingsbeslissing a) of c))

À propos des entretiens de réintégration:

- Combien de demandes d'entretien de réintégration le service externe a-t-il reçues?
- Le délai de dix jours ouvrables entre la demande et l'entretien a-t-il toujours été respecté?
- Quel est le taux de réussite (nombre de travailleurs ayant effectivement repris le travail)?
- Quel est le nombre de personnes ayant repris le travail dans le cadre d'un travail adapté?
- Quel est le nombre de personnes ayant repris le travail dans le cadre d'un autre travail?
- Quels sont les principaux obstacles identifiés en ce qui concerne le travail adapté ou l'autre travail?

À propos des trajets de réintégration démarrés et en cours:

- Combien de demandes visant à mettre en place un trajet de réintégration ont-elles été soumises?
- Qui ou quelle instance a introduit ces demandes (travailleur, employeur ou médecin-conseil)?
- Lesquelles des décisions d'évaluation visées à l'article 1.4-73, § 4, le conseiller en prévention-médecin du travail a-t-il prises (a/b/c/d ou e)?
- À quelle fréquence le conseiller en prévention-médecin du travail ou un conseiller en prévention externe a-t-il visité le poste de travail à la suite d'une demande d'évaluation de réintégration?
- À quelle fréquence les décisions d'évaluation d) du conseiller en prévention-médecin du travail ont-elles conduit à la fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale?
- Évaluation des plans de réintégration (à la suite d'une décision d'évaluation a) ou c))

• Hoeveel re-integratieplannen zijn er geslaagd?

• Hoeveel re-integratieplannen hebben gefaald? Om welke reden(en)?

• Hoeveel plannen zijn er nog in onderhandeling/lopende?

Over het preventiebeleid en het re-integratiebeleid binnen de onderneming:

• In welke functies werden er veelvuldig langdurige ziekten vastgesteld?

• Zijn er preventieve maatregelen genomen in die functies om te vermijden dat werknemers arbeidsongeschikt worden?

• Wat zijn de moeilijkheden bij het voorstellen van voorlopig of definitief aangepast werk?

• Welke aangepaste functies werden er aan de terugkerende werknemers voorgesteld?

• Welke redelijke aanpassingen waren het meest/minst succesvol?

• Hoe vaak werd een bijlage bij de arbeidsovereenkomst voorgesteld bij de aanvang van het aangepast werk?

• Hoe verloopt de begeleiding van de werknemers tijdens een re-integratietraject? Welke zijn de succesfactoren?

• Wat waren de redenen dat de re-integratieprocedures in het verleden faalden (indien dit het geval was)?".

Art. 11/4. Paragraaf 2 van het artikel 1.4-80 van de zelfde wet, wordt herschreven als volgt:

"§ 2. De werknemer stuurt hiertoe binnen de drie maanden nadat de werkgever, conform de bepalingen

• Quel est le nombre de plans de réintégration couronnés de succès?

• Quel est le nombre de plans de réintégration ayant échoué? Pour quelle(s) raison(s)?

• Quel est le nombre de plans encore en cours de négociation ou de réalisation?

À propos de la politique de prévention et de la politique de réintégration au sein de l'entreprise:

• Quelles sont les fonctions dans lesquelles des maladies de longue durée ont été fréquemment diagnostiquées?

• Des mesures préventives ont-elles été prises pour éviter que les travailleurs occupant ces fonctions ne se retrouvent en situation d'incapacité de travail?

• Quelles sont les difficultés rencontrées lorsqu'il s'agit de proposer un travail adapté temporaire ou permanent?

• Quelles fonctions adaptées ont été proposées aux travailleurs qui reprenaient le travail?

• Quels sont les aménagements raisonnables qui ont eu le plus/le moins de succès?

• À quelle fréquence un avenant au contrat de travail a-t-il été proposé au début du travail adapté?

• Comment se déroule l'accompagnement des travailleurs dans le cadre d'un trajet de réintégration? Quels en sont les facteurs de réussite?

• Quelles ont été les raisons de l'échec des procédures de réintégration par le passé (si tel a été le cas)?".

Art. 11/4. Le paragraphe 2 de l'article 1.4-80 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

"§ 2. Dans les trois mois après que l'employeur, conformément aux dispositions de l'article 1.4-74, lui a

van het artikel I.4-74. het re-integratieplan of zijn beslissing om er geen op te maken, aan hem heeft kenbaar gemaakt, een aangetekende brief aan de bevoegde geneesheer sociaal inspecteur van de algemene directie TWW, en verwittigt ook de werkgever.”.

Art. 11/5. Het artikel I.4-82 van de zelfde wet wordt herschreven als volgt:

“Art. I.4.82. De minister kan modellen van formulieren inzake het re-integratietraject en het schrijven bedoeld in artikel Art. I.4-80., § 2 waarmee het in dat artikel bedoeld beroep kan worden aangetekend, vastleggen.”.

Art. 11/6. In de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 wordt een artikel 34bis ingevoegd, luidend als volgt:

“Artikel 34bis. Bij toepassing van de bepalingen van het artikel 34, eerste lid, kent de werkgever aan de werknemer die minstens vijf jaar anciënniteit heeft binnen de onderneming een forfaitaire vergoeding toe die overeenstemt met:

— drie maanden loon indien de beëindiging gebaseerd is op een beoordelingsbeslissing d) bedoeld in het artikel Art. I.4-73., § 4 van de Codex over het welzijn op het werk (2017) van 27 april 2017;

— vier maanden loon, aangevuld met een outplacementbegeleiding zoals bepaald in de artikelen ... tot ... van deze wet, indien de beëindiging gebaseerd is op een beoordelingsbeslissing c) bedoeld in het artikel Art. I.4-73., § 4 van de Codex over het welzijn op het werk (2017) van 27 april 2017.”.

Art. 11/7. Ieder jaar identificeert de Rijksdienst voor de Ziekteverzekering van ondernemingen die gewoonlijk gemiddeld minstens twintig werknemers tewerkstellen en waarvan de ratio tussen het aantal door deze instelling vergoede ziekte dagen voor de ziektebeelden psychische stoornissen en/of ziekten van het bewegingsstelsel en het bindweefsel en het totaal aantal door die onderneming in dat jaar aangegeven arbeidsdagen.

communiqué le plan de réintégration ou sa décision de ne pas en établir, le travailleur envoie une lettre recommandée au médecin inspecteur social de la direction générale CBE, et avertit également l'employeur.”.

Art. 11/5. L'article I.4-82 de la même loi est remplacé par ce qui suit:

“Le ministre peut établir des modèles de formulaires concernant le trajet de réintégration et la lettre visée à l'article I.4-80, § 2, au moyen de laquelle le recours visé par cet article peut être formé.”

Art. 11/6. Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, il est inséré un article 34bis rédigé comme suit:

“Article 34bis. En application des dispositions de l'article 34, alinéa 1^{er}, l'employeur octroie au travailleur ayant au moins cinq années d'ancienneté au sein de l'entreprise, une indemnité forfaitaire correspondant à:

— trois mois de rémunération si la fin du contrat est basée sur une décision d'évaluation d) visée à l'article I.4-73, § 4, du Code du bien-être au travail (2017) du 27 avril 2017;

— quatre mois de rémunération, complétés par des mesures de reclassement professionnel telles que fixées par les articles ... à ... de la présente loi, si la fin du contrat est basée sur une décision d'évaluation c) visée à l'article I.4-73, § 4, du Code du bien-être au travail (2017) du 27 avril 2017.”

Art. 11/7. Chaque année, l'Institut national d'assurance maladie-invalidité identifie, pour chaque entreprise occupant habituellement vingt travailleurs en moyenne, le rapport entre le nombre de jours de congé indemnisés par cet institut pour des pathologies liées à des troubles psychiques et/ou des maladies du système musculosquelettique et du tissu conjonctif et le nombre total de jours de travail déclarés au cours de l'année.

Het totaal aantal aangegeven arbeidsdagen zijn de arbeidsdagen zoals aangegeven aan de instelling van de sociale zekerheidsbijdragen met uitsluiting van de gelijkgestelde dagen.

De activiteitensector wordt bepaald door de NACE-code van de werkgever, beperkt tot vier cijfers. Telt een aldus bepaalde sector minder dan 10 ondernemingen of minder dan 1000 voltijds equivalenten, dan wordt de activiteitensector bepaald door de tot drie cijfers beperkte NACE-code van de werkgever.

Indien tijdens een jaar de voor de onderneming op die manier berekende ratio minstens driemaal het gemiddelde van de op de zelfde manier berekende ratio's van de activiteitensector waartoe de onderneming behoort bedraagt en minstens vijfmaal het gemiddelde van de berekende ratio's van de privésector bedraagt, wordt bij de inning van de sociale zekerheidsbijdragen voor het tweede kwartaal van het jaar volgend op dat jaar, de bijdragevoet voor de tak ZIV-uitkeringen bedoeld in het artikel 38, § 3, 4°, van de Wet houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers van 29 juni 1981 tijdens dat kwartaal verdubbeld en wordt het getal de in § 3,1° basiswerkgeversbijdrage overeenkomstig verhoogd.

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. 11/8. 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. 11/9. In dezelfde afdeling wordt een artikel 18/1 ingevoegd, luidende:

Le nombre total de jours de travail déclarés correspond au nombre de jours de travail communiqué à l'organisme de perception des cotisations de sécurité sociale, à l'exclusion des jours assimilés.

Le secteur d'activités des entreprises concernées est déterminé à l'aide du code NACE de l'employeur, limité à quatre chiffres. Si le secteur ainsi déterminé compte moins de dix entreprises ou moins de 1 000 équivalents temps plein, le secteur d'activités est déterminé par le code NACE de l'employeur limité à trois chiffres.

Si, au cours d'une année, le rapport calculé de cette manière pour l'entreprise est au moins trois fois supérieur à la moyenne des rapports – calculés de la même manière – du secteur d'activités auquel cette entreprise appartient, et au moins cinq fois supérieur à la moyenne des rapports calculés pour le secteur privé, le taux de cotisation visé à l'article 38, § 3, 4°, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés sera, pour la branche AMI, doublé pour la perception des cotisations de sécurité sociale du deuxième trimestre de l'année suivante, et le montant de la cotisation patronale de base visée au § 3, 1°, sera majoré à l'avenant.

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. 11/8. 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^{er}, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail."

Art. 11/9. Dans la même section, il est inséré un article 18/1 rédigé comme suit:

“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 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. 11/10. 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. 11/11. 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.

“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 travailleur ayant un problème de santé, fournis par un prestataire de services, pour le compte d’un employeur, afin de permettre à ce travailleur de 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. 11/10. 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. 11/11. Dans la même section, il est inséré un article 18/3 rédigé comme suit:

“Art. 18/3. § 1^{er}. L’employeur qui invoque la force majeure au sens de l’article 34, alinéa 1^{er}, 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 paragraphe 1^{er} dispose d’un délai de quatre semaines, à compter du moment où l’offre est faite par l’employeur, pour donner ou non consentement par écrit à cette offre. 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. 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 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.”.”.

VERANTWOORDING (BIJ DE AMENDEMENTEN NRS. 58 EN 59)

Het aantal langdurig arbeidsongeschikten is de laatste jaren gestaag gestegen, en blijft stijgen. Eind 2016 waren er 390 765 invaliden (= personen die langer dan 1 jaar

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

§ 4. Le travailleur visé au § 1^{er} 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 paragraphe 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 qu'il 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.”.”.

JUSTIFICATION (AMENDEMENTS NOS 58 ET 59)

Le nombre de personnes en incapacité de travail de longue durée n'a fait qu'augmenter ces dernières années, et continue à croître. Fin 2016, on comptait 390 765 invalides (=

arbeidsongeschikt zijn). In 2015 waren dat er nog maar 370 408.

Met 2 koninklijke besluiten van eind 2016 (koninklijk besluit van 8 november 2016 tot wijziging 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, wat de sociaalprofessionele re-integratie betreft (ingang 1 december 2016) en het koninklijk besluit van 28 oktober 2016 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers wat de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers betreft (zelfde datum inwerkingtreding) heeft de regering een nieuw re-integratiebeleid opgesteld voor de werknemers met een arbeidsongeschiktheid.

Voor de werknemers die nog met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met een werkgever, werd daarbij een centrale rol toebedeeld aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Ook reeds vóór de wijziging van de regelgeving had de wetgever de herinschakeling van de arbeidsongeschikte werknemer binnen de onderneming – zo nodig via aangepast werk – als één van zijn centrale wettelijke opdrachten aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer toebedeeld.

Voor de werknemers die niet meer verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst heeft de medisch adviseur een centrale rol.

In de Arbeidsovereenkomstenwet werd daarnaast, bij wet van 20 december 2016, het artikel 34 hersteld in volgende lezing: “De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat het re-integratietraject van de werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen, vastgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is beëindigd.

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

De resultaten voor de werknemers die in 2017 hetzij op eigen initiatief, hetzij op initiatief van de werkgever (nieuwe mogelijkheid na 4 maanden ononderbroken arbeidsongeschiktheid) een medische beoordeling door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer met het oog op een re-integratietraject en een re-integratieplan opgesteld door de

personnes en incapacité de travail depuis plus d'un an). En 2015, il n'étaient encore que 370 408.

Fin 2016, le gouvernement a pris deux arrêtés royaux (arrêté royal du 8 novembre 2016 modifiant 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 en ce qui concerne la réinsertion socioprofessionnelle [en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2016] et arrêté royal du 28 octobre 2016 modifiant l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs en ce qui concerne la réintégration des travailleurs en incapacité de travail [même date d'entrée en vigueur]) en vue de mettre en œuvre une nouvelle politique de réintégration des travailleurs en incapacité de travail.

Pour les travailleurs étant encore occupés dans les liens d'un contrat de travail, le conseiller en prévention-médecin du travail s'est vu attribuer un rôle central à cet égard. Déjà avant la modification de la réglementation, l'une des principales missions légales confiées au conseiller en prévention-médecin du travail par le législateur était la réintégration du travailleur en incapacité de travail au sein de l'entreprise – si nécessaire, par le biais d'un travail adapté.

Pour les travailleurs qui ne sont plus liés par un contrat de travail, le médecin-conseil joue un rôle central.

Par ailleurs, l'article 34 de la loi relative aux contrats de travail a été rétabli dans la rédaction suivante par la loi du 20 décembre 2016: “L'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement le travailleur d'effectuer le travail convenu peut seulement mettre fin au contrat de travail pour cause de force majeure au terme du trajet de réintégration du travailleur qui ne peut exercer définitivement le travail convenu, établie en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

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

Les résultats relatifs aux travailleurs qui ont fait l'objet, en 2017, soit de leur propre initiative, soit à l'initiative de l'employeur (nouvelle possibilité après quatre mois d'incapacité de travail ininterrompue) d'une évaluation médicale par le conseiller en prévention-médecin du travail en vue de l'établissement d'un trajet et d'un plan de réintégration par

werkgever kregen (ruim 2/3de op vraag van de werknemer) zijn echter allesbehalve voldoening gevend.

Van de 17 000 beoordelingen luidde 68 % van de beslissingen dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is en niet meer in staat om aangepast of ander werk in de onderneming uit te voeren. Voor hen kan de werkgever de arbeidsovereenkomst verbreken (= zonder opzegtermijn) wegens medische overmacht. Voor ruim 8 % werd na enige tijd nog medische overmacht ingeroepen, zodat zo'n 77 % van de betrokken werknemers aan die verbrekingsvorm werd blootgesteld of onderging.

Het voorliggend amendement heeft tot doel aanpassingen aan te brengen aan de bepalingen zoals deze door voormeld KB van 28 oktober 2016 werden ingevoegd in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (sinds juni 2017 geïntegreerd in het Koninklijk besluit tot vaststelling van boek I Algemene beginselen van de codex over het welzijn op het werk van 28 april 2017).

De rode draad hierin is dat we meer verantwoordelijkheid willen geven aan de werkgever om daadwerkelijk de re-integratiemogelijkheden via aangepast of ander werk ernstig onderzoekt en daarbij aantoonst dat hij alle mogelijkheden tot redelijke aanpassingen zoals bedoeld in EU-Richtlijn 2000/78 van de Raad van 20 november 2000 en de wet van 10 mei 2007 tot bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie ernstig heeft onderzocht en omstandig motiveert waarom deze volgens hem niet mogelijk zijn indien hij beslist geen re-integratieplan op te stellen voor de werknemers waarvoor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een beoordelingsbeslissing c) of d), heeft genomen.

De toepasselijkheid van die regelgeving inzake redelijke aanpassingen is des te pertinenter geworden, en (her)bevestigd door een Arrest van het Arbeidshof van Brussel van 20 februari 2018.

Daarin werd nog eens op scherp gesteld dat conform voormelde Richtlijn (en de rechtspraak van het EHVJ) dat het concept "handicap" dient gelezen te worden als "een beperking die met name het gevolg is van langdurige lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die in samenwerking met diverse drempels de betrokkene kunnen beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen" (zie arresten HvJ van 11 april 2013, HK Danmark, C0335/11 en C0337/11, punt 38; HvJ 18 maart 2014, Z., C0363/12, punt 76, HvJ

l'employeur (près de 2/3 à la demande du travailleur), sont néanmoins loin d'être satisfaisants.

Sur les 17 000 évaluations, 68 % des décisions étaient que le travailleur était définitivement inapte à reprendre le travail et n'était plus capable d'exécuter un travail adapté ou un autre travail au sein de l'entreprise. Dans ces cas, l'employeur peut résilier le contrat de travail pour cause de force majeure médicale (autrement dit, sans délai de préavis). Dans près de 8 % des cas, la force majeure médicale a été invoquée au bout d'un certain temps, de sorte que près de 77 % des travailleurs concernés ont vu leur contrat résilié ou ont encouru ce risque.

Le présent amendement tend à adapter les dispositions insérées par l'arrêté royal précité du 28 octobre 2016 dans l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs (intégré depuis juin 2017 dans l'arrêté royal établissant le livre I^{er} Principes généraux du code du bien-être au travail du 28 avril 2017).

Le fil rouge de la présente proposition est que nous voulons responsabiliser davantage l'employeur en le chargeant d'examiner véritablement et sérieusement les possibilités de réintégration par le biais d'un travail adapté ou d'un autre travail. À cet égard, l'employeur doit prouver qu'il a examiné sérieusement toutes les possibilités d'aménagements raisonnables visées par la directive UE 2000/78 du Conseil du 20 novembre 2000 et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination. Il doit également motiver de manière circonstanciée les raisons pour lesquelles ces aménagements sont, selon lui, impossibles s'il décide de ne pas établir de plan de réintégration pour les travailleurs pour lesquels le conseiller en prévention-médecin du travail a pris la décision d'évaluation c) ou d).

L'applicabilité de cette réglementation relative aux aménagements raisonnables est devenue d'autant plus pertinente qu'elle a été (re)confirmée depuis par un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 20 février 2018.

Cet arrêt a encore souligné que, conformément à la directive précitée (et à la jurisprudence de la Cour européenne de justice (CJCE)), la notion de "handicap" doit être entendue comme "visant une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs" (voir les arrêts C.J. 11 avril 2013, HK Danmark, C0335/11 et C0337/11, point 38; C.J. 18 mars 2014, Z.,

18 december 2014, FOA, C0354/13, punt 53; december 2016, en HvJ C-395/15 1 december 2016, Daoudi, punt 42).

Volgens het EHVJ kan het begrip handicap dus niet beperkt worden tot een definitieve arbeidsongeschiktheid, en evenmin tot een volledige arbeidsongeschiktheid.

Daarnaast heeft het EHVJ in een eerder arrest geoordeeld dat “het verbod van discriminatie op grond van handicap zich verzet tegen een ontslag op basis van een handicap dat, gezien de verplichting om redelijke aanpassingen te bieden aan mensen met een handicap, niet is gerechtvaardigd door het feit dat de persoon noch kundig, noch bekwaam, noch beschikbaar is om de essentiële taken van zijn functie te vervullen”.

Redelijke aanpassingen zijn, volgens artikel 4,12 van voormelde wet van 10 mei 2007: “passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop deze wet van toepassing is, tenzij deze maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.”

In de overwegingen bij voormelde EU-Richtlijn wordt dien-aangaande gesteld: “Er moeten passende, dat wil zeggen doeltreffende en praktische maatregelen worden getroffen die gericht zijn op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van de werknemer met een handicap, bijvoorbeeld aanpassing van gebouwen, uitrusting, arbeidsritme, en taakverdeling, of voorzien in opleidings- en integratiemiddelen.”

Daarnaast wil dit wetsvoorstel de rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, en meer specifiek wat betreft de aard van de beslissingen die hij neemt in het kader van de medische beoordelingen in het kader van een re-integratietraject, dichter brengen bij wat daarover staat op de website van de FOD WASO:

“Let op: bij het beoordelen van de mogelijkheden van de werknemer om aangepast of ander werk te doen, moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer abstractie maken van de concrete mogelijkheden die binnen de onderneming al dan niet bestaan om aangepast of ander werk aan te bieden. Het concrete aanbod op vlak van aangepast of ander werk kan immers pas worden bekeken in de volgende fase van het re-integratietraject waarbij de werkgever ook betrokken is, samen met de werknemer en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft immers geen zicht op de mogelijkheden die de werkgever heeft om de

C0363/12, point 76; C.J. 18 décembre 2014, FOA, C0354/13, point 53; C.J. 1^{er} décembre 2016, Daoudi, C-395/15, point 42).

Selon la CJCE, la notion de handicap ne peut donc se limiter à une incapacité de travail définitive, ni à une incapacité de travail complète.

Par ailleurs, la CJCE a estimé dans un arrêt précédent que “l’interdiction (...) de la discrimination fondée sur le handicap (...) s’oppose à un licenciement fondé sur le handicap qui, compte tenu de l’obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, n’est pas justifié par le fait que la personne concernée n’est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles de son poste.”

Les aménagements raisonnables sont, selon l’article 4, 12°, de la loi précitée du 10 mai 2007, des “mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d’accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d’application, sauf si ces mesures imposent à l’égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée.”

Les considérants de la directive européenne précitée indiquent notamment ce qui suit à ce sujet: “Il convient de prévoir des mesures appropriées, c’est-à-dire des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l’offre de moyens de formation ou d’encadrement.”

Nous souhaitons par ailleurs rapprocher le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail – concernant plus spécifiquement la nature des décisions qu’il prend lors d’évaluations médicales effectuées dans le cadre d’un trajet de réintégration – de ce qui figure à ce sujet sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS):

“Attention: lors de l’évaluation des possibilités du travailleur d’effectuer un travail adapté ou un autre travail, le conseiller en prévention-médecin du travail doit faire abstraction des possibilités concrètes, qui existent ou non dans l’entreprise, de lui offrir un travail adapté ou un autre travail. L’offre concrète sur le plan du travail adapté ou d’un autre travail peut seulement être examinée lors de la phase suivante du trajet de réintégration, dans laquelle l’employeur est également impliqué, avec le travailleur et le conseiller en prévention-médecin du travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail n’a en effet pas connaissance des possibilités dont dispose l’employeur

arbeid aan te passen aan de mens of de mogelijke wijzigingen die zich kunnen voordoen binnen de onderneming (nieuwe functies, pensionering en ontslag, loopbaanonderbrekingen e.d.m.), en mag zich op dit punt ook niet door de werkgever laten beïnvloeden in een bepaalde richting.”

Deze rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer is echter ruimer in de formulering van het KB. Want eigenlijk dient hij, ingevolge dat KB van 28 oktober 2016, in de plaats te treden van de werkgever. Immers, door de formulering van de beslissing d) die hij kan nemen: “de werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te hervatten en is niet in staat om bij de werkgever enig aangepast of ander werk uit te voeren” oordeelt hij in de plaats van de werkgever dat er definitief geen plaats meer is voor de werknemer binnen de onderneming.

De formulering van dat KB beantwoordt ook niet wat nochtans volgens de verklaringen van de bevoegde ministers de intentie zou moeten zijn: dat men meer moet uitgaan van de mogelijkheden en capaciteiten die iemand ondanks haar of zijn ziekte of medische aandoening nog heeft en de taken die zij of hij nog kan verrichten (desgevallend mits aanpassing van de taakinhoud, de arbeidsorganisatie of de werkomgeving).

De indieners van dit amendement willen ook daar de rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer explicieter stellen:

- door te eisen dat hij voorafgaand aan zijn beoordeling de werkpost effectief ter plaatse bezoekt en op basis van gesprekken met, onder meer, de direct leidinggevende, de mogelijkheden tot re-integratie onderzoekt en voorbereidt;

- hij een gedetailleerd verslag opstelt waarin hij, op basis van het overleg met allen die relevant betrokken zijn bij de beoordeling van de re-integratiemogelijkheden, omstandig omschrijft welke taken de werknemer mits welke omkadering, begeleiding en redelijke aanpassingen van de werkpost nog kan uitvoeren. Daarbij beschrijft hij omstandig de aanpassingen van de werkpost of de werkinhoud aangewezen zijn om deze taken te kunnen verrichten.

Zelfs indien hij van oordeel is dat het verrichten van aangepast of ander werk binnen de onderneming niet voor de hand liggend is (de “beslissing d”) is dat voor de indieners van dit amendement een vermoeden.

pour adapter le travail à l'homme, ni des changements qui sont possibles au sein de l'entreprise (nouvelles fonctions, mise à la pension et licenciement, pauses carrière, etc.), et il ne peut pas se laisser influencer par l'employeur dans un sens ou dans un autre sur ce point.”

Ce rôle du conseiller en prévention-médecin du travail est toutefois défini en termes plus larges dans l'arrêté royal du 28 octobre 2016, qui prévoit qu'il lui incombe en réalité de prendre la place de l'employeur. En effet, vu la formulation de la décision d) qu'il peut prendre (“le travailleur est définitivement inapte à reprendre le travail convenu et n'est en état d'effectuer chez l'employeur aucun travail adapté ni un autre travail”), c'est lui qui apprécie, à la place de l'employeur, qu'il n'y a définitivement plus de place pour le travailleur au sein de l'entreprise.

La formulation de cet arrêté royal ne correspond pas non plus à ce que devrait pourtant être, selon les affirmations des ministres compétents, son intention sous-jacente, à savoir qu'il faudrait se baser davantage sur les possibilités et les capacités dont dispose encore une personne en dépit de sa maladie ou de son problème médical, ainsi que sur les tâches qu'elle pourrait encore accomplir (éventuellement moyennant l'adaptation du contenu des tâches, de l'organisation du travail ou de l'environnement de travail).

Notre volonté à cet égard est également d'établir plus explicitement le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail, en exigeant:

- que préalablement à son évaluation, il se rende effectivement sur place pour examiner le poste de travail et que, sur la base de conversations avec, notamment, le supérieur direct de la personne concernée, il examine et prépare les possibilités de réintégration;

- qu'il rédige un rapport détaillé dans lequel il décrit de manière circonstanciée, après concertation avec toutes les personnes effectivement associées à l'évaluation des possibilités de réintégration, quelles tâches le travailleur peut encore accomplir moyennant l'encadrement, l'accompagnement et les aménagements raisonnables nécessaires. Il décrit également dans le détail les modifications du poste de travail ou du contenu du travail qui se recommandent afin de permettre au travailleur d'accomplir ces tâches.

Même s'il estime que l'accomplissement d'un travail adapté ou d'un autre travail au sein de l'entreprise n'est pas évident (c.-à-d. la décision “d”), les auteurs du présent amendement estiment qu'il s'agira d'une présomption.

Het is immers de werkgever bij wie de eindverantwoordelijkheid ligt om te beoordelen wat de mogelijkheden zijn binnen zijn onderneming, of hij bereid is de bij EU-richtlijn en Wet opgelegde redelijke aanpassingen door te voeren dan wel om aan te tonen dat die binnen de concrete context van zijn onderneming onhaalbaar zijn.

Indien hij beslist geen re-integratieplan op te stellen, omdat hij van oordeel is dat, dat onhaalbaar is binnen de context van redelijke aanpassingen, op basis van welke reglementaire criteria hij tot dat oordeel is gekomen.

Het amendement expliciteert eveneens dat de werknemer op basis van de antidiscriminatiewet dat oordeel (die beslissing) desgevallend juridisch kan aanvechten.

Verder voorziet het amendement dat, indien de werkgever het initiatief neemt tot het opstarten van een re-integratietraject voor één van zijn medewerkers, hij voorafgaandelijk of uiterlijk op het moment van de aanvraag de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het document heeft bezorgd of bezorgt waarin het overlegd (artikel I.4.79 van de Codex) re-integratiebeleid binnen de onderneming staat beschreven. Verder wordt bepaald dat hij ook geen initiatief kan nemen tot het opstarten van een re-integratietraject voor werknemers die reeds zijn ingeschakeld in de progressieve werkherhervatting bedoeld in het artikel 100, § 2, van de wet op de ziekteverzekering.

Teneinde het overleg binnen het Comité over dat re-integratiebeleid te optimaliseren, voegt het amendement ook een aantal gegevens over het preventiebeleid, de lopende en afgesloten re-integratietrajecten en de werkherhervattingsgesprekken toe die de werkgever moet bezorgen aan de leden van het Comité.

Verder voegt het amendement een bepaling in de Arbeidsovereenkomstenwet toe die stelt dat de werkgever die gebruikt maakt van het artikel 34 van die wet omdat hij van oordeel is dat een re-integratie van de werknemer binnen de onderneming onmogelijk is, een forfaitaire vergoeding (in bepaalde gevallen aangevuld met een outplacementbegeleiding) die aan te bieden aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst verbroken wordt. Teneinde te voorkomen dat, dit ondernemingen zou ontraden om werknemers met een wat zwakker gezondheidsprofiel in dienst te nemen, is deze vergoeding slechts verschuldigd indien de werknemer minstens vijf jaar anciënniteit had binnen de onderneming.

C'est en effet à l'employeur qu'il incombe en dernier ressort d'apprécier quelles sont les possibilités au sein de son entreprise, d'indiquer s'il est disposé à effectuer les aménagements raisonnables imposés par la directive européenne et par la loi, ou de démontrer que de tels aménagements sont, dans le contexte concret de son entreprise, irréalisables.

S'il décide de ne pas élaborer un plan de réintégration car il estime que c'est irréalisable dans le cadre d'aménagements raisonnables, il doit indiquer les critères réglementaires sur la base desquels il est arrivé à cette conclusion.

L'amendement explicite par ailleurs le fait que le travailleur peut éventuellement contester cette conclusion (cette décision) sur la base de la loi anti-discrimination.

L'amendement prévoit en outre que si l'employeur prend l'initiative de lancer un trajet de réintégration ne fût-ce que pour l'un de ses travailleurs, il devra avoir transmis préalablement au conseiller en prévention-médecin du travail – ou lui transmettre au plus tard au moment de la demande – le document décrivant la politique de réintégration de l'entreprise ayant fait l'objet d'une concertation (article I.4-79 du Code du bien-être au travail). L'amendement prévoit par ailleurs que l'employeur ne peut pas prendre une telle initiative pour des travailleurs qui seraient déjà engagés dans la procédure de reprise progressive du travail visée à l'article 100, § 2, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités.

Afin d'optimiser la concertation au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail au sujet de cette politique de réintégration, l'amendement ajoute aux informations que l'employeur doit communiquer aux membres du Comité certaines données concernant la politique de prévention, les trajets de réintégration clôturés et en cours et les entretiens de réintégration.

Par ailleurs, le présent amendement insère dans la loi relative aux contrats de travail une disposition qui prévoit que l'employeur qui invoque l'article 34 de cette loi, dès lors qu'il estime qu'une réintégration du travailleur dans l'entreprise est impossible, doit octroyer une indemnité forfaitaire (complétée, dans certains cas, par un reclassement professionnel) au travailleur dont le contrat de travail est rompu. Afin d'éviter que cette disposition dissuade les entreprises d'engager des travailleurs présentant un profil moins favorable sur le plan de la santé, cette indemnité ne sera due que si le travailleur a au moins cinq ans d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Tenslotte willen de indieners van dit amendement de ondernemingen met een ondermaats preventiebeleid daarvoor financieel responsabiliseren. Indien in jaar X de verhouding tussen het aantal door de ziekteverzekering vergoede afwezigheidsdagen ingevolge psychische (waaronder burn out) en/of muscoskeletale aandoeningen enerzijds en het totaal aantal bij de RSZ aangegeven arbeidsdagen anderzijds substantieel hoger ligt dan het gemiddelde van die zelfde verhouding in ondernemingen die behoren tot de zelfde bedrijfstak en het gemiddelde van alle ondernemingen uit de privésector, zal daartoe het percentage van de werkgeversbijdrage voor de tak ZIV-uitkeringen voor het derde kwartaal van het jaar X+1 worden verdubbeld. Deze maatregel is van toepassing op de ondernemingen die gewoonlijk minstens 20 werknemers tewerkstellen.”

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

Nous souhaitons enfin responsabiliser financièrement les entreprises dont la politique de prévention laisse à désirer. C’est ainsi que si, pour une année “X”, le rapport entre, d’une part, le nombre de jours d’absence indemnisés par l’assurance-maladie imputés à des troubles psychiques (dont le burn out) et/ou musculo-squelettiques, et, d’autre part, le nombre total de jours de travail déclarés à l’ONSS est substantiellement supérieur à la moyenne de ce même rapport au sein des entreprises qui appartiennent à la même branche et à la moyenne de toutes les entreprises du secteur privé, le taux des cotisations patronales pour la branche indemnités AMI du troisième trimestre de l’année “X+1” sera doublé. Cette mesure s’appliquera aux entreprises qui occupent habituellement au moins 20 travailleurs.”

Nr. 60 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Art. 13/1 (*nieuw*)**Er wordt een artikel 13/1 invoegen, luidende:**

“Art. 13/1. In artikel 22bis van dezelfde wet wordt in paragraaf 1 tussen het eerste en het tweede lid, dat het derde lid zal vormen, een nieuw tweede lid ingevoegd, luidende:

“Wat de vorming betreft moet het gaan om een specifieke, een reële en een serieuze vorming die in het bijzonder de bedoeling heeft aan de werknemer toe te laten nieuwe professionele competenties op te doen, die bruikbaar zouden kunnen zijn voor de werknemer buiten de onderneming. In deze optiek kan er geen sprake zijn van een scholingsbeding in het kader van een “op de hoogte blijven van” wat eigenlijk tot de normale gang van zaken behoort bij elke indienstneming of in het kader van een vorming die voor de uitoefening van het beroep vereist is door een wettelijke of reglementaire bepaling.”.”

VERANTWOORDING

Er moet vermeden worden dat het scholingsbeding van toepassing kan zijn op eender welke vorm, zonder enige inhoudelijke of kwalitatieve vereisten.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 60 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Art. 13/1 (*nouveau*)**Il est inséré un article 13/1 rédigé comme suit:**

“Art. 13/1. Dans l’article 22bis, § 1^{er}, de la même loi, il est inséré entre l’alinéa 1^{er} et l’alinéa 2, qui devient l’alinéa 3, un nouvel alinéa 2 rédigé comme suit:

“En ce qui concerne la formation, il doit s’agir d’une formation spécifique, réelle et sérieuse visant, en particulier, à permettre au travailleur d’acquérir de nouvelles compétences professionnelles susceptibles d’être utilisées par le travailleur en dehors de l’entreprise. Dans ce contexte, il ne peut pas être question d’une clause d’écolage pour une “actualisation des connaissances” normale dans le cadre de tout engagement ou de toute formation exigée par une disposition légale ou réglementaire pour l’exercice de la profession.”.”

JUSTIFICATION

Il faut éviter que la clause d’écolage puisse s’appliquer, sous quelque forme que ce soit, sans aucune exigence de contenu ou de qualité.

Nr. 61 VAN MEVROUW **KITIR** EN DE HEER **LAAOUEJ**Art. 13/2 (*nieuw*)**Een artikel 13/2 invoegen, luidende:**

“Art. 13/2. In artikel 22bis van dezelfde wet worden in paragraaf 4 de woorden “jaarlijks loon” vervangen door de woorden “netto jaarloon”.”

VERANTWOORDING

Dit amendement brengt een extra verduidelijking aan in de wettekst.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 61 DE MME **KITIR** ET M. **LAAOUEJ**Art. 13/2 (*nouveau*)**Insérer un article 13/2 rédigé comme suit:**

“Art. 13/2. Dans l’article 22bis, § 5, de la même loi, les mots “la rémunération annuelle” sont remplacés par les mots “la rémunération annuelle nette”.”

JUSTIFICATION

Le présent amendement apporte une précision complémentaire au texte de la loi.

Nr. 62 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Art. 13/3 (*nieuw*)**Een artikel 13/3 invoegen, luidende:**

“Art. 13/3. In het artikel 22bis van dezelfde wet wordt paragraaf 5 aangevuld met een vierde lid, luidende: “Op zijn verzoek, geniet de werknemer van een gespreide terugbetaling, die minstens over vijf kalenderjaren loopt.”.”

VERANTWOORDING

Dit amendement voegt een extra bescherming toe voor de getroffen werknemer.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 62 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Art. 13/3 (*nouveau*)**Insérer un article 13/3 rédigé comme suit:**

“Art. 13/3. Dans l’article 22bis de la même loi, le paragraphe 5 est complété par un alinéa 4 rédigé comme suit: “À sa demande, le travailleur bénéficie d’un remboursement échelonné, qui s’étend au moins sur cinq années calendrier.”.”

JUSTIFICATION

Cet amendement tend à ajouter une protection supplémentaire en faveur du travailleur touché.

Nr. 63 VAN MEVROUW KITIR EN DE HEER LAAOUEJ

Art. 13/4 (*nieuw*)**Een artikel 13/4 invoegen, luidende:**

“Art. 13/4. In artikel 22bis, paragraaf 2 van dezelfde wet wordt na het tweede lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

“Met een werknemer kan maar een keer tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een scholingsbeding afgesloten worden. Bijkomende scholingsbedingen zijn nietig.””

VERANTWOORDING

Dit amendement beoogt te vermijden dat werknemers tijdens de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst geconfronteerd zullen worden met herhaalde scholingsbedingen.

Meryame KITIR (sp.a)
Ahmed LAAOUEJ (PS)

N° 63 DE MME KITIR ET M. LAAOUEJ

Art. 13/4 (*nouveau*)**Insérer un article 13/4 rédigé comme suit:**

“Art. 13/4. Dans l’article 22bis, § 2, de la même loi, il est inséré, après l’alinéa 2, un nouvel alinéa rédigé comme suit:

“Une clause d’écologie ne peut être conclue qu’une seule fois avec un travailleur au cours de l’exécution de son contrat de travail. Les clauses d’écologie supplémentaires sont nulles.””

JUSTIFICATION

Cet amendement tend à éviter que des travailleurs soient confrontés à des clauses d’écologie répétées au cours de l’exécution de leur contrat de travail.